ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник

Київ
НУБіП України
2022

ББК 65.9(2Укр)32.6я73
УДК 331:316.47(075.8)
Е 45

Рекомендовано до друку вченою радою Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 8 від 27 квітня 2022 р.)

Рецензенти:

Терещенко В. К., доктор економічних наук, професор, академік НААН України, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри економіки (Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ);

Россоха В. В., доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу організації менеджменту, публічного управління та адміністрування (Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», м. Київ);

Свиноус І. В., доктор економічних наук, професор, професор кафедри обліку і оподаткування (Білоцерківський національний аграрний університет, м. Біла Церква, Київська обл.)

Е 45 Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ: НУБіП України, 2022. 616 с.

ISBN 978-617-8102-17-3

У навчальному посібнику висвітлено наступні питання: праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва; трудовий потенціал суспільства; соціально-трудові відносини як система та механізм їх функціонування; ринок праці та його регулювання; організація й методи нормування праці в сільському господарстві; поділ, кооперація праці та її умови; форми організації праці та трудових процесів у виробництві продукції; оплата праці в підприємствах, установах, організаціях; аналіз, звітність і аудит у сфері праці; міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин тощо.

Навчальний посібник розраховано на студентів таких економічних спеціальностей закладів вищої освіти: 051 «Економіка», 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», а також викладачів і фахівців, які займаються питаннями розвитку соціально-трудової сфери.

ISBN 978-617-8102-17-3

ББК 65.9(2Укр)32.6-я73
УДК 331:316.47:631.11(075.8)

© В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко,
О. Д. Балан, І. П. Гаврилюк, 2022
© НУБіП України, 2022

Зміст

Стор.

Передмова…… **11**

Розділ 1. **ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**……... **13**

1.1. Праця як об'єкт вивчення й дослідження, її функції……. **13**

1.2. Історичні аспекти становлення й розвитку праці……... **16**

1.3. Структура й завдання, предмет і методи вивчення навчальної дисципліни……. **19**

1.4. Місце дисципліни в системі підготовки фахівців економічного профілю…….. **21**

Розділ 2. **ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА**…….. **24**

2.1. Суть та соціально-економічна роль праці……... **24**

2.2. Класифікація видів праці…….. **27**

2.3. Особливості сільськогосподарської праці…….. **29**

2.4. Суть ефективності аграрної праці…… **31**

Розділ 3. **ТРУДОВІ РЕСУРСИ Й ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА**……. **39**

3.1. Характеристика населення. Трудові ресурси: суть, формування й структура..……... **39**

3.2. Роль і місце трудових ресурсів у розвитку аграрного сектору економіки.……... **44**

3.3. Показники використання трудових ресурсів і характеристики відтворення населення.……. **46**

3.4. Трудовий потенціал суспільства: поняття, структура й показники.…….. **50**

Розділ 4. **СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**…… **55**
4.1. Суть соціально-трудових відносин…….. **55**
4.2. Основні складові елементи системи соціально-трудових відносин……. **63**
4.3. Сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин…….. **67**
4.4. Види, типи й рівні соціально-трудових відносин..…… **70**
4.5. Якість трудового життя як критерій стану соціально-трудових відносин ……. **74**

Розділ 5. **МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**……... **78**
5.1. Формування й розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві……. **78**
5.2. Суть соціальної справедливості, захисту та гарантій у сфері праці…… **81**
5.3. Організаційно-правові аспекти регулювання соціально-трудових відносин……. **87**
5.4. Роль держави та профспілкових організацій у регулюванні соціально-трудових відносин……... **91**
5.5. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на мікрорівні……. **95**

Розділ 6. **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**……. **102**
6.1. Суть соціального партнерства……. **102**
6.2. Мета й принципи організації діяльності соціальних партнерів… **105**
6.3. Суб'єкти та рівні соціального партнерства…… **108**
6.4. Роль держави, професійних спілок та інших організацій в питаннях узгодження інтересів сторін……... **111**

Розділ 7. **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**……... **116**
7.1. Формування й розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки…… **116**
7.2. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері……. **127**

7.3. Науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад…….. **132**
7.4. Земельні питання в системі соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки…….. **136**

Розділ 8. **ФОРМУВАННЯ Й ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**…….. **145**
8.1. Зміст і структура ринку праці в соціально-економічній системі.. **145**
8.2. Види й сегменти ринку праці…….. **149**
8.3. Функції ринку праці…….. **154**
8.4. Інфраструктура та кон'юнктура ринку праці……. **156**
8.5. Державне регулювання ринку праці…… **162**
8.6. Тенденції розвитку світового ринку праці…….. **166**

Розділ 9. **ЗАЙНЯТІСТЬ І БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ**…… **169**
9.1. Право на працю й законодавчі акти України про зайнятість населення…… **169**
9.2. Класифікація видів зайнятості населення та її функції……. **171**
9.3. Політика зайнятості та роль держави в її реалізації…….. **174**
9.4. Безробіття як соціально-економічне явище та його класифікація…….. **178**
9.5. Особливі гарантії та компенсації держави в разі втрати роботи.. **185**

Розділ 10. **ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**…. **192**
10.1. Суть і значення планування трудових показників……. **192**
10.2. Планування чисельності персоналу підприємства……. **196**
10.3. Економічна суть і функції нормування праці. Класифікація норм праці…… **199**
10.4. Організація розробки нормативних матеріалів та управління нормуванням праці в сільському господарстві…….. **204**
10.5. Економічна ефективність застосування й виконання норм праці…….. **209**

Розділ 11. **СПОСОБИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ І КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ**…… **214**

11.1. Методи нормування праці. Розкладання виробничих процесів із метою їх дослідження…….. **214**

11.2. Способи вивчення трудових процесів і затрат робочого часу..… **218**

11.3. Класифікація та баланс затрат робочого часу зміни……. **222**

11.4. Технічні засоби при вивченні трудових процесів…… **228**

Розділ 12. **НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**……... **231**

12.1. Нормоутворюючі фактори та основні положення нормування праці на механізованих польових роботах…… **231**

12.2. Паспортизація сільськогосподарських угідь і визначення групи поля…… **233**

12.3. Методика нормування праці на механізованих польових роботах…….. **239**

12.4. Методика нормування праці на обслуговуванні стаціонарних машин…… **245**

12.5. Характеристика нормоутворюючих факторів у галузі. Паспортизація тваринницьких приміщень……. **249**

12.6. Методика нормування праці у тваринництві…….. **252**

12.7. Методика нормування праці на ручних роботах……. …… **262**

12.8. Методика нормування праці на транспортних роботах…… **265**

Розділ 13. **НОРМУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФІЛЬНИХ СЛУЖБ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**…… **271**

13.1. Основні поняття й підходи до формування чисельності керівників, професіоналів і фахівців……... **271**

13.2. Методика встановлення норм чисельності працівників економічного й бухгалтерського профілів…….. **274**

13.3. Методика встановлення норм чисельності працівників юридичної і кадрової служб підприємства……. **280**

13.4. Методика встановлення норм чисельності працівників агрономічної служби підприємства……. **285**

13.5. Методика встановлення норм чисельності працівників агромеліоративного профілю……... **290**
13.6. Методика встановлення норм чисельності працівників зоотехнічної служби підприємства…….. **292**
13.7. Методика встановлення норм чисельності працівників ветеринарного профілю…… **295**
13.8. Методика встановлення норм чисельності працівників інженерної служби підприємства…… **297**

Розділ 14. **ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ. ПОДІЛ І КООПЕРАЦІЯ ПРАЦІ**……. **302**
14.1. Поняття й основні принципи організації праці та трудових процесів…….. **302**
14.2. Суть поділу праці, його види та форми…….…….. **307**
14.3. Кооперація праці: поняття та форми…….. **312**
14.4. Розміри сільськогосподарських підприємств та методика їх визначення……. **317**

Розділ 15. **ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ**……..… **322**
15.1. Робоче місце: поняття, види, оснащення…… **322**
15.2. Обслуговування робочих місць…… **326**
15.3. Атестація робочих місць……... **330**

Розділ 16. **РЕЖИМИ ПРАЦІ Й ВІДПОЧИНКУ**……..…… **337**
16.1. Раціоналізація загального фонду робочого і позаробочого часу.. **337**
16.2. Вплив раціонального режиму праці і відпочинку на працездатність…… **338**
16.3. Методика складання внутрішньозмінних та добових графіків роботи……. **342**

Розділ 17. **ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ УМОВ ПРАЦІ**……. **348**
17.1. Внутрішньогосподарські форми організації трудових колективів……... **348**

17.2. Методика визначення кількісного й кваліфікаційного складу трудових колективів…….. **355**
17.3. Умови праці: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та естетичні……. **356**

Розділ 18. **ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**…..…….. **364**
18.1. Політика доходів в Україні та джерела їх формування……. **364**
18.2. Елементи й принципи організації регулювання оплати праці….. **369**
18.3. Державне регулювання оплати праці…….. **372**
18.4. Грейдова система оплати праці…… **377**

Розділ 19. **ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ**……. **381**
19.1. Роль та призначення тарифної системи…….. **381**
19.2. Тарифні ставки як основна складова тарифної системи…… **382**
19.3. Тарифні сітки за категоріями працівників…….. **387**
19.4. Тарифно-кваліфікаційні довідники……. **390**
19.5. Тарифні угоди, їх значення, характеристики та застосування….. **392**

Розділ 20. **ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**……..…….. **395**
20.1. Сутність форм, видів та систем оплати праці в сільськогосподарському виробництві……. **395**
20.2. Умови застосування систем оплати праці та їх характеристика.. **397**
20.3. Додаткова оплата праці та преміювання працівників за кінцеві результати діяльності…… **404**
20.4. Нормативні документи з питань оплати праці……... **407**
20.5. Формування єдиного фонду оплати праці…….. **409**

Розділ 21. **ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОСЛИННИЦТВІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**……. **416**
21.1. Вибір системи оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин…….…… **416**
21.2. Поточне авансування протягом року……..… **418**
21.3. Доплати та премії за кінцеві результати виробництва……..... **421**

21.4. Методика розрахунку розцінок за продукцію в рослинництві…. **426**
21.5. Особливості оплати праці трактористів-машиністів……. **428**

Розділ 22. **ОПЛАТА ПРАЦІ У ТВАРИННИЦТВІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**……. **434**
22.1. Системи оплати праці та особливості їх застосування у тваринництві…….……. **434**
22.2. Розрахунок розцінок для оплати праці та розрахункових цін за продукцію……..……. **436**
22.3. Натуральна оплата праці тваринників та їх преміювання……. **442**

Розділ 23. **ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОБСЛУГОВУЮЧИХ ПІДРОЗДІЛАХ**…… **445**
23.1. Оплата праці в ремонтних майстернях…… **445**
23.2. Оплата праці водіїв автомобілів……... **449**
23.3. Оплата праці в будівельних і ремонтних підрозділах……... **456**
23.4. Оплата праці в підсобних підприємствах і промислах……..…… **462**

Розділ 24. **ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**.. **464**
24.1. Системи оплати праці керівників та спеціалістів……... **464**
24.2. Кінцевий розрахунок із керівниками та спеціалістами за результатами господарської діяльності……..….. **466**
24.3. Контрактна система оплати праці за трудовими договорами…... **468**

Розділ 25. **ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ**…….. **471**
25.1. Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів із оплати праці в бюджетній сфері…… **471**
25.2. Визначення розмірів оплати праці у бюджетних установах……. **473**
25.3. Оплата праці в освітніх, наукових і медичних закладах бюджетної сфери……... **478**
25.4. Особливості оплати праці в закладах і установах, яким надано статус національних…….. **484**
25.5. Регулювання оплати праці керівників державних і комунальних підприємств…… **487**
25.6. Оплата праці в державних і місцевих органах влади……. **490**

Розділ 26. **МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**…….. **497**

26.1. Історія, причини створення, цілі й завдання Міжнародної організації праці……. **497**

26.2. Організація діяльності та методи роботи Міжнародної організації праці……. **503**

26.3. Основні конвенції Міжнародної організації праці з питань регулювання зайнятості та оплати праці……. **508**

Розділ 27. **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**…….. **511**

27.1. Глобалізація та сучасні методи регулювання соціально-трудових відносин……. **511**

27.2. Моделі соціально-трудових відносин у міжнародній практиці та їх значення для України…….. **517**

27.3. Міжнародна трудова міграція: види, причини та основні напрями……... **520**

Список використаних і рекомендованих джерел……. **531**

Додатки……. **537**

Додаток А. Генеральна угода регулювання соціально-трудових відносин (витяг)……..... **537**

Додаток Б. Галузева угода регулювання соціально-трудових відносин (витяг)……..... **551**

Додаток В. Регіональна угода регулювання соціально-трудових відносин (приклад)……... **566**

Додаток Г. Колективний договір (приклад)…… **585**

Додаток Д. Трудовий контракт (приклад)…… **606**

Передмова

Соціально-економічні відносини, що охоплюють сферу праці, є неодмінною складовою економіки підприємства. Разом із тим вони мають суттєві особливості їх формування та реалізації, що пов'язано з визначальною роллю праці як одного із факторів виробництва.

Знання основ економіки праці та соціально-трудових відносин в аграрних, промислових, транспортних, будівельних і інших формуваннях нового типу допомагає визначати, розраховувати, аналізувати показники та резерви збільшення продуктивності праці, механізм формування фонду оплати праці та його ефективного використання, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу суспільства, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці на селі, досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудових відносин та вплив на них міжнародної діяльності в трудовій сфері.

Важливе місце в підготовці студентів займає формування навичок налагодження ефективної системи виробничого менеджменту в підприємстві як основи раціональної побудови організації трудових процесів у тій чи іншій галузі економіки. Провідною ланкою даної системи є нормування праці, яке виступає організуючим і контролюючим фактором організації праці. Не менш важливу роль відіграє матеріальне й нематеріальне стимулювання праці тощо.

Зокрема для фахівців сільського господарства економічного профілю вкрай необхідні ґрунтовні знання з питань організації трудових процесів у галузі, уміння розраховувати та встановлювати норми праці на різних ділянках агропромислового виробництва та ефективно застосовувати ту чи іншу форму й систему оплати праці. Все це зумовлено розвитком науково-технічного прогресу в аграрній і суміжних з нею галузях, підвищенням рівня їх механізації, електрифікації та автоматизації, упровадження індустріальних технологій, необхідністю збільшення обсягів аграрної продукції при зменшенні затрат праці на одиницю продукції, скороченні строків виконання основних сільськогосподарських робіт із одночасним підвищенням якості продукції та ін.

Головною метою вивчення студентами дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є опанування науковими засадами розвитку трудових колективів, принципів і методів нормування, організації та мотивації праці на всіх рівнях управління тієї чи іншої галузі економіки, більш повного використання факторів підвищення ефективності праці, а також застосування заходів соціального захисту населення.

Інформаційні, аналітичні й навчально-методичні матеріали навчального посібника рекомендовані для студентів економічних спеціальностей очної і заочної форм навчання в закладах вищої освіти, їх викладачів, фахівців, які займаються питаннями економіки, управління та організації виробництва, функціонування ринку праці та використання трудових ресурсів, мотивації праці, регулювання соціально-трудових відносин тощо.

Авторами навчального посібника «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є: передмови, розділів 1, 8, 15 – Ткачук В. А., Ланченко Є. О.; розділів 2, 19-24 – Балан О. Д.; розділів 3, 6 – Гаврилюк І. П.; розділів 4, 5, 7, 9-13, 18, 25 – Ланченко Є. О.; розділів 14, 17 – Ткачук В. А., Балан О. Д.; розділів 16, 26, 27 – Ткачук В. А.

Розділ 1
ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Праця як об'єкт вивчення й дослідження, її функції

Праця відіграє визначну роль у розвитку й становленні людини, суспільства в цілому. Вона є родовою ознакою людини, оскільки притаманна лише їй. За науковими гіпотезами праця сприяла розвитку та формуванню сучасної людини, була і є основою її існування, засобом визнання людини в суспільстві. Інтенсивність та продуктивність праці підносять суспільство на необхідний рівень розвитку, визначають місце держави в світовій ієрархії заможності та могутності і, врешті, визначають ступінь її економічної та політичної незалежності.

Протягом усієї історії людства змінювалися способи праці та виробництва, їх засоби, форми й типи власності. Але при всьому тому залишалася незмінною вирішальна роль праці в житті людини. Економічний і соціальний прогрес забезпечує людину гідною працею та ніколи зовсім не звільнить її від роботи. Зрештою, праця – не лише необхідність, а й потреба здорового організму та інтелектуального розвитку особистості. Праця – це засіб самоствердження й самовираження особистості, реалізація її досвіду, інтелектуального й творчого потенціалу. Не підлягає сумніву, що будь-яке досягнення цивілізації є успіхом праці.

Як визначальний фактор формування, самоактуалізації людини праця є об'єктом вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини». В економічному та соціальному аспекті ***праця*** *виступає як доцільна діяльність людини, спрямована на забезпечення всезростаючих її фізичних, духовних та соціальних потреб*. У процесі праці люди змушені вступати в певні відносини з природою – з одного боку; з іншого – з суспільством. Доцільна трудова діяльність людей базується на раціональній її організації. Останню розуміють як систему встановлення оптимальних відносин і зв'язків, що забезпечують досягнення мети працюючих. Організація праці визначається технічними та соціальними елементами. Причому технічні елементи формуються під впливом змін в техніці та технології, соціальні – засновані на спільній діяльності учасників трудового процесу.

Головним напрямом суспільних відносин є система соціально-трудових відносин. Праця завжди носить суспільний характер, її особливості полягають в її доцільності, в створенні матеріальних благ, у формуванні суспільних відносин, становленні людини, у спрямованому зменшенні залежності людини від оточуючого середовища. Праця в сільському господарстві має крім того, свою специфіку. Насамперед це проходження частини виробничого процесу без участі людини; значною є залежність праці від природних умов; періодичність виробництва в окремих галузях спричиняє сезонність праці; попит на більшість продуктів аграрної праці не є еластичним тощо.

Трансформаційні процеси в суспільних та економічних відносинах в першу чергу позначаються на відносинах у сфері праці, спричиняючи значне протистояння суб'єктів цих відносин. Адже йдеться про розподіл та перерозподіл продуктів праці, диференціацію доходів, формування рівня та якості життя всього населення. А в сільській місцевості трансформаційні процеси докорінним чином змінили умови життя кожного працівника. За цієї ситуації виникає необхідність формування нової системи соціально-трудових відносин, такої, яка б сприяла збалансованості у всіх сферах економіки: виробництві, обміні, розподілі та споживанні.

Процес праці у сфері матеріального виробництва характеризується наявністю таких трьох елементів: доцільна діяльність людини, знаряддя праці, предмети праці. Оскільки знаряддя та предмети праці є засобами виробництва, а праця – споживанням робочої сили, то в цілому працю можна розглядати як процес поєднання робочої сили з засобами виробництва. Праця у вказаних трьох елементах не проявляє своєї суспільної форми. Остання проявляється лише через відносини людей в процесі їх спільної трудової діяльності. Суспільна форма праці знаходить свій конкретний прояв в системі суспільної організації праці, характерними рисами якої є поділ і кооперація праці, спосіб залучення робочої сили до праці, розподіл суспільного продукту, відтворення і розподіл робочої сили.

Таким чином кожна суспільно-економічна формація має властиву лише їй систему суспільної організації праці, обумовлену історично існуючими виробничими відносинами. Існує низка умов, що необхідні для досягнення мети праці на кожному етапі розвитку суспільства. Розвиток продуктивних сил та виробничих відносин вносить свої корективи в суспільну організацію праці. Проте існують постійні елементи, що формують відносини в сфері праці: необхідність поєднання робочої сили з засобами праці або залучення людей до

праці; необхідність взаємного співробітництва людей в процесі розв'язання трудових завдань. Важливою умовою забезпечення адекватної вимогам часу потреби виробництва в робочій силі є постійне її відтворення, з відтворенням тісно пов'язані конкретні форми розподілу суспільного продукту.

Оцінити значення праці можливо лише на основі дослідження *функцій праці*, серед яких основними є:

1. *Логічна*, що пов'язана з визначенням мети трудової діяльності; методів, які можливі для здійснення праці; процесів та операцій, які потрібні для здійснення праці.

2. *Інформаційна*, що надає можливість отримати дані про обсяг витрат праці, її результати, умови, навіть про можливості виконання тієї чи іншої праці і т. д.

3. *Виконавча*, що полягає в залученні у виробничий процес і приведенні в дію засобів праці та її предметів.

4. *Споживча*, що передбачає використання праці як способу для задоволення різноманітних потреб людини.

5. *Творча*, що спрямована на створення нових матеріальних чи духовних цінностей, що слугують подальшому розвитку суспільства.

6. *Регулююча*, що передбачає внесення коригувань при виконанні певних трудових завдань, що дозволяє підвищити ефективність праці та її якість.

Успішність відтворення робочої сили в суспільстві, ефективність її використання значною мірою залежать від того, наскільки чітко суспільством враховуються вимоги економічних законів. Певне ігнорування їх на сучасному етапі розвитку економіки спричинило кризові явища як в відтворенні повноцінної робочої сили так і в її використанні. Саме економіка праці як наука й навчальна дисципліна, що виникла внаслідок об'єктивної диференціації суспільного знання, і покликана сприяти пошуку засобів розв'язання проблем, що виникли у сфері суспільно-трудових відносин. Звідси предметом курсу можна вважати накопичення інформації та засобів ефективного використання робочої сили на основі її раціонального відтворення та розподілу, успішного поєднання із засобами праці.

Звичайно, період трансформаційних перетворень в економіці змушує вести дослідження в економіці праці на принципах ринкових відносин, оскільки праці як явищу відводиться за таких умов дещо інше місце, і реалізація її завдань потребує інших підходів. Зокрема це стосується питань співвідношення понять розподілу продуктів праці та соціальної справедливості; розвитку

національної економіки та глобалізаційних процесів; нової концепції зайнятості та адекватної їй поведінки працюючого, соціальної орієнтації суспільства та окремих дискримінаційних процесів в сфері трудових відносин.

Із розвитком суспільства змінювалися ставлення до праці й понятійний апарат у сфері праці. Так, у вжитку використовують категорії «праця» й «труд». Згідно з тлумаченням слова *«труд»*, воно є синонімом терміна «праця» і використовується з філологічного погляду як означення до слова «праця» (наприклад, трудовий кодекс, трудова діяльність, трудове право, трудові відносини і т.ін.).

1.2. Історичні аспекти становлення й розвитку праці

Становлення праці та її удосконалення відбувалося на протязі багатьох тисячоліть разом із розвитком самої людини й суспільства. Цей процес триває й сьогодні. У первісно-суспільну епоху, коли в умовах палеоліту з'явилась сучасна фізична людина, склалась і родова громада, яка нараховувала 40-50 членів і функціонувала майже в повній залежності від природного середовища. До цього часу люди вже навчились добувати й зберігати вогонь, застосовувати примітивні знаряддя різноманітного призначення з дерева, каміння та костей, поступово переходячи від бродячого (кочівного) життя до осілості. Спільна діяльність людей у той час практично співпадала з процесом праці й направлялась переважно на добування їжі.

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

На зміну родовому устрою приходило рабство – історично перша форма примусової праці й експлуатації. Але використання рабів як робочої сили в сільському господарстві, ремісництві, будівництві мало свої межі. Воно

залишалось вигідним лише до тих пір, поки раби виконували прості трудові операції, і бажаний результат досягався їх прямим примушенням до роботи. Із ускладненням знарядь праці, удосконаленням агрономії й ремісничої справи вже не приходилось розраховувати на високу віддачу навіть спеціально навчених рабів.

Намагання зацікавити невільників матеріально вели до відмови від безпосереднього вилучення додаткового продукту. Виділення рабам земельних ділянок з умовою здавання господарям частини вирощеного врожаю, передача в оренду ремісничих майстерень і торгових лавок свідчили про перехід до іншого соціально-економічного укладу – феодального. Відкрилися більші, ніж в умовах рабовласництва, можливості для розвитку продуктивних сил. Безпосередньо виробник міг самостійно займатись землеробством, скотарством чи ремеслом. Ведучи своє господарство він, на відміну від раба, отримував деяку особисту зацікавленість у результатах роботи, деякий стимул до того, щоб на ділі проявити ініціативу й винахідливість. Тому праця селян і ремісників, не дивлячись на феодальний тягар, була більш продуктивнішою за працю рабів.

Одним із найважливіших періодів у розвитку праці став Новий час, який обчислюється із середини XVII ст. і до початку XX ст. Тоді людство піднялося на ступінь капіталізму, який замінив феодалізм. Історія Нового часу підтверджує ту закономірність, що капіталізм як господарський уклад, як суспільний устрій базується повністю на взаємодії особистої власності й найманої робочої сили. Історично новий засіб виробництва починався з того, що той чи інший власник капіталу давав роботу одночасно багатьом найманим робітникам в одному й тому ж процесі праці. При спільній роботі витрачалось менше засобів виробництва, досягалась їх економія, колективна робота підсилювала суперництво (змагання), що також позитивно відображалось на продуктивності праці.

Розширення мануфактурного виробництва підготувало вступ капіталізму в наступну стадію його розвитку – крупну фабрику. Використання різноманітних машин і механізмів кардинально змінювало технологію, сам процес виробництва. Машинна індустрія вела до звуження функцій безпосереднього робітника, ставила його в залежність від техніки, у положення живого придатку до механізмів, що в кінцевому випадку закріплювало владу капіталу над працею, підпорядкування найманого працівника власнику капіталу.

Із розширенням і укріпленням індустріального виробництва відбувалось об'єднання раніше розрізнених малих і середніх капіталів, виникали акціонерні товариства, більше заявив про себе банківський капітал, розвивалося підприємництво. Роль стимулятора капіталів виконувала конкуренція. Із часом намітилися інші тенденції – об'єднання крупних капіталів у картелі, синдикати, трести, концерни. Монополії захоплювали значну частину виробництва й збуту тих чи інших товарів, що змінювало й форми конкуренції. Розвиток капіталізму, досягнення ним зрілих форм знаходило відображення в суспільній свідомості. Підвищений інтерес викликали мотиви працелюбства й ентузіазму в людей. Вчені багатьох країн з повагою відносились до праці, її призначення.

У XX ст. ще більше активізувалася підприємницька та інноваційна діяльність. На початку століття індустріальний розвиток як основний напрямок економічного зростання уособлювали величезні підприємства універсального типу з багатогалузевою предметною спеціалізацією, із закінченим циклом виробництва товарної продукції. Ці обставини стимулювали розробку проблем наукової організації праці (НОП) і раціонального управління великим виробництвом. Потрібно було врахувати кваліфікацію й зацікавленість робітників, умови праці й задоволеність людей працею. На характері праці, формах і масштабах підприємництва відобразився також вступ капіталізму в нову стадію розвитку, яка відзначилася перепадами в економіці й зайнятості, пануванням і гострою конкуренцією монополій, кризовим станом капіталізму внаслідок Першої світової війни й Жовтневої революції в Росії.

На сьогодні чітко утвердився погляд на працю як на свідому й доцільно направлену діяльність, докладання людьми розумових і фізичних зусиль для створення продукції, надання послуг, накопичення й передачі інформації, спрямованих на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб як основну форму життєдіяльності окремої людини й суспільства в цілому, як вихідна умова соціального існування, розвитку всіх сторін суспільного життя. Разом із тим праця – це засіб самоствердження й самовираження особистості, реалізація її досвіду, інтелектуального й творчого потенціалу. Не підлягає сумніву, що будь-яке досягнення цивілізації є успіх праці.

Історичний досвід свідчить, що оптимальну модель соціально-трудових відносин можна створити тільки при піднесенні трудолюбства й ділової підприємливості, зацікавленості кожного в результатах роботи й господарювання, при пошуках, знаходженні й використанні колективами, суспільством, державою стимулів до творчої праці.

1.3. Структура й завдання, предмет і методи вивчення дисципліни

Предметом глибокого наукового дослідження праця постала відносно пізно, лише в XX ст. На сьогоднішній день сформовано багато наукових дисциплін, які так чи інакше вивчають і досліджують аспекти праці. Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових економічних, соціальних, правових, психологічних дисциплін, зокрема «Економічної теорії», «Теорії менеджменту», «Фізіології праці», «Психології праці», «Соціології праці», «Ергономіки», «Управління персоналом», «Трудового права», «Охорони праці», «Економіки підприємства», «Економіки праці й соціально-трудових відносин» та ін.

Так, «Фізіологія праці» спрямована на вивчення взаємодії трудових процесів і фізіологічних характеристик людини, що дозволяє побудувати раціональні режими праці й відпочинку, забезпечити відповідні умови праці. «Психологія праці» досліджує психологічні особливості людини, які проявляються в процесі трудової діяльності, що може бути використане при професійній орієнтації, професійному відборі, професійній адаптації, побудові моделі колективу.

«Соціологія праці» за об'єкт дослідження використовує сферу соціальної реальності на виробництві, соціальні явища, які відбуваються в процесі трудової діяльності, досліджує взаємовідносини людей та соціальних груп у виробничих колективах. Дозволяє використовувати демографічні й інституційні фактори при розбудові робочих груп, трудових колективів. «Ергономіка» - це наука й навчальна дисципліна, які вивчають закономірності функціонування системи «людина-машина-середовище» і дозволяють раціональним способом організувати робочі місця в підприємстві.

«Управління персоналом» спрямоване на забезпечення ефективних методів відбору, мотивації, розвитку та оцінки персоналу підприємства. «Трудове право» спрямоване на вивчення юридичного забезпечення трудових аспектів діяльності підприємства, визначає правовий порядок взаємовідносин між роботодавцем, державою та найманим працівником. «Охорона праці» пов'язує предмет з комплексом проблем, що визначають безпеку людини в процесі трудової діяльності.

Навчальна дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» має міжгалузевий і міждисциплінарний характер, тому дослідження праці й соціально-трудових відносин пов'язано з широким колом навчальних предметів

та наукових напрямів дослідження. Остання вивчає й досліджує суспільні й виробничі відносини, що виникають у процесі організації праці й відтворення робочої сили, конкретні форми та методи підвищення ефективності використання трудових ресурсів, матеріального й морального стимулювання праці, регулювання соціально-трудових відносин тощо.

Структура курсу складається із розгляду таких питань, як трудові ресурси й трудовий потенціал, механізм функціонування системи соціально-трудових відносин, структура ринку праці, проблеми зайнятості й безробіття сільського населення, їх соціальний захист, організація трудових процесів, нормування та оплата праці в різних галузях і підкомплексах АПК, розвиток соціального партнерства й міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Завдання курсу:

– формування знань про закономірності розвитку ринку праці та особливості зайнятості населення в сільському господарстві й на селі;

– набуття навиків з організації трудових процесів у різних галузях сільського господарства;

– оволодіння прийомами та методами нормування праці;

– вивчення мотиваційної поведінки працівників, уміння застосовувати адекватні для даних умов системи оплати праці;

– оволодіння способами аналізу соціальних процесів та вміння користуватись прийомами соціального партнерства;

– ознайомлення з досвідом роботи міжнародних організацій у сфері соціально-трудових відносин.

Об'єкт вивчення дисципліни – це праця як доцільна діяльність людей, взаємодія між людиною та природою, а також соціально-трудові відносини між людьми в процесі виробництва.

Предметом вивчення дисципліни є сукупність теоретичних, методичних і практичних питань щодо формування й ефективного використання трудового потенціалу, регулювання соціально-трудових відносин, організації та мотивації праці з метою забезпечення високої якості трудового життя населення.

Метод вивчення дисципліни – це сукупність прийомів і засобів, за допомогою яких можна оволодіти матеріалами навчальної дисципліни. Він визначає шлях вивчення й наукового дослідження, практичних дій.

Основоположними методами пізнання курсу є:

– *історичний метод*, який передбачає розгляд питань розвитку ринку праці, її організації, нормування, оплати та інших питань з позиції постійного руху та змінюваності.

– *абстрактно-логічний метод* застосовується при теоретичних узагальненнях, розкритті суті понять і явищ, формулюванні висновків;

– *системний підхід*, який передбачає, що усі проблеми соціально-трудових відносин розглядаються у взаємозв'язку з наявною технікою та технологіями виробництва конкретних видів сільськогосподарської продукції, факторами навколишнього середовища, наявністю й кваліфікацією кадрів, забезпеченням об'єктами інфраструктури;

– *статистико-економічний метод* використовується при аналізі демографічної ситуації, стану зайнятості й безробіття, ринку праці, продуктивності праці та ін.;

– *монографічний метод* передбачає врахування та узагальнення кращого досвіду трудових колективів, господарської діяльності підприємств;

– *моделювання* застосовується при опрацюванні перспективних і оптимальних моделей соціально-трудових відносин за допомогою математичного апарату та ЕОМ;

– *розрахунково-конструктивний метод* використовується при прогнозуванні й визначенні потреби в трудових ресурсах;

– *експериментальний метод*, який полягає у впровадженні режимів праці на виробництві, структури його управління, систем оплати й преміювання праці та ін.

1.4. Місце дисципліни в системі підготовки фахівців економічного профілю

Адаптація економіки до ринкових умов сприяло формуванню нових за змістом та структурою соціально-трудових відносин в економіці, що висуває якісно нові вимоги до вивчення дисципліни. Економіка праці й соціально-трудові відносини як самостійна наукова та навчальна дисципліна має своїм предметом дослідження соціально-економічні аспекти трудових відносин, вплив на їх розвиток ринкових відносин, економічної та соціальної політики держави у сфері забезпечення, з одного боку, високої продуктивності праці, з іншого боку, добробуту населення та високих стандартів життя. Вказана

дисципліна тісно пов’язана з іншими складовими комплексного дослідження та організації праці. Так, досліджуючи становлення ринку праці та забезпечення більш високого рівня зайнятості населення, формування, відтворення та використання трудових ресурсів, економіка праці опирається на демографію, управління персоналом, соціологію праці тощо.

Значний спектр досліджень дисципліни складають проблеми нормування, організації праці, підвищення рівня її продуктивності, де вона використовує розробки та результати досліджень соціології, психології та статистики праці, її організації в підприємстві, трудового права. Ці ж споріднені дисципліни сприяють поглибленню розробок економістів-трудовиків у питаннях удосконалення оплати праці, оптимізації політики доходів та стандартизації рівнів життя населення.

Підготовка спеціалістів у галузі економіки праці повинна враховувати розвиток соціально-трудових відносин у різних галузях економіки. Так, реструктуризація аграрного сектору економіки, більш широке використання світового досвіду в галузі технічного, технологічного прогресу висуває в основний ряд питання підготовки спеціалістів та кваліфікованих робітників у відповідності до вимог галузі. Розвиток техніки, ріст механізації та автоматизації виробництва не відсувають людину-працівника на другий план. Їй і далі буде належати провідна роль. Набуває особливого значення якісна відповідність кадрової підготовки новим засобам і предметам праці, новітнім технологіям виробництва сільськогосподарської продукції.

У сільській місцевості, в аграрних підприємствах важливо досягати максимально повної зайнятості працездатного населення особливо в напружені періоди року. Необхідно враховувати, що недовикористання наявних трудових ресурсів є безповоротною втратою як для конкретного підприємства так і для суспільства в цілому. Для сучасного аграрного сектору притаманне подальше реформування й реструктуризація, зміни в масштабах виробництва певних видів сільськогосподарської продукції, використання системи машин нового покоління в передових підприємствах, комп’ютеризація та автоматизація окремих ділянок управлінської роботи, поглиблення спеціалізації, що сприяло підвищенню рівня кваліфікації керівників і спеціалістів у справі ведення господарства.

Існуючі трудові відносини дозволяють урахувати якість праці, її складність (основні кваліфікаційні характеристики) через тарифну систему, форми та системи оплати праці. Реформа оплати праці дозволяє підприємствам

творчо підходити до використання основних елементів диференціації заробітку, враховувати вимоги державного та галузевого регулювання. Раціональне використання робочої сили потребує ефективного та повного використання набутих знань і досвіду, що знаходить свій вираз в спеціалізації праці, її поділі за сучасними професіями та спеціальностями. Час висуває нові вимоги до методів та способів дослідження трудових процесів, нормування праці. Тільки надійно обґрунтовані норми праці дозволять забезпечити підвищення рівня продуктивності праці, ефективності виробництва продукції.

Підготовка спеціалістів економічного профілю повинна вестись також з урахуванням світових досягнень у соціально-трудовій сфері, способах її дослідження, що передбачають виявлення впливу змін на ринку праці на відносини в системі працівник – роботодавець, особливо при організації оплати праці, договірно-трудових відносин, ролі профспілок у забезпеченні необхідного рівня соціального захисту найманих працівників.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. У чому полягає суть праці як однієї з потреб людини?
2. Охарактеризуйте розвиток праці в основні історичні епохи.
3. Чому праця є об’єктом вивчення багатьох навчальних дисциплін?
4. Визначте основні розділи й проблемні питання навчальної дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини».
5. Що є предметом дисципліни «Економіка праці і соціально-трудових відносини»?
6. Які методи застосовуються в процесі вивчення й дослідження питань соціально-трудової сфери?
7. Охарактеризуйте завдання, що поставлені при вивченні дисципліни на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин.

Розділ 2
ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

2.1. Суть і соціально-економічна роль праці

Природа людини тісно пов'язана з процесом праці. Праця – це унікальне явище, яке на відміну від багатьох інших явищ має поступальний прогресивний характер розвитку та не піддається законам циклічності, за принципом наступності. І людина завдячуючи цій унікальності теж має можливість постійно розвиватися і вдосконалюватися через те, що перебуває в постійному симбіозі з процесом праці. Адже, завдяки трудовій діяльності людина впливає на елементи природи з метою пристосування їх до своїх потреб змінюючи не тільки предмети праці і навколишнє середовище, а й саму себе. Основою виникнення, існування та розвитку людського суспільства є праця. Людина володіє хистом до праці, на відміну від інших живих створінь вона моделює процес праці, передбачає її результати.

Історично так склалося, що праця є першоосновою життєдіяльності людини, її прояви мають глибоке коріння. Безпосередні попередники людини були змушені перейти до цілеспрямованої діяльності через необхідність виживання. З часом, від використання тільки своїх фізичних можливостей та органів тіла, людина переходила до праці яка спрямована на створення штучних, вдосконалення нових засобів праці. Цей процес був доволі повільним і продовжується дотепер. Впродовж всього існування людства значення і роль праці аналізувалося багатьма мислителями і на різних етапах розвитку до неї було різне відношення, часом кардинально протилежне. Для греків, римлян та євреїв на ранніх етапах праця була прокляттям, християни концентрували свою увагу на тому, щоб через працю заслужити вічне життя в раю. Потім працю стали вважати важливою умовою для фізичного та розумового здоров'я, як засіб особистого успіху і можливість для самоствердження та самовдосконалення.

З подальшим розвитком суспільства змінювалися і ставлення до праці, і поняттєвий апарат в сфері праці. Первинним є *робота*, але це фізичне поняття - вона може виконуватися не тільки людиною, а й робочими тваринами,

машинами, роботами. Праця – властива лише людині і має суспільний характер, оскільки в праці використовуються інтелектуальні, емоційні, духовні, фізичні здібності та здатність до творчості в тісному взаємозв'язку між індивідами. У процесі праці люди вступають у відносини не тільки з природою, а й між собою, задовольняючи при цьому матеріальні і духовні потреби не тільки окремо взятої людини, але й суспільства в цілому.

На перший погляд, праця це звичайна буденна повсякденність, однак при більш детальному аналізі вона постає структурно доволі складним соціально-психологічним явищем, в якому проглядаються не лише меркантильні потреби та крайня економічна необхідність, а й самобутня моральна гідність, регулятор соціальної поведінки в життєзабезпечуючому циклі людського буття. Людина не може існувати відокремлено від суспільства, задовольняти всі свої потреби, а навпаки вона використовує результати діяльності інших людей і водночас так само забезпечує інших результатами своєї діяльності. Лише праця дає змогу створювати умови існування суспільства, і це є вічною природною необхідністю людини. Отже, саме люди, з їх багатовіковим досвідом, практичними навичками й теоретичними знаннями є головною продуктивною силою суспільства, держави.

Кожен новий етап розвитку науково-технічного прогресу, суспільства і продуктивних сил змінює як зміст праці так і економічні, організаційні, психофізіологічні і інші її характеристики. На даному етапі, з розвитком ринкових відносин, демократизацією суспільства, найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, викликаючи закономірне протистояння між суб'єктами суспільних відносин, зокрема роботодавців та найманих працівників. Без глибокого, комплексного теоретико-практичного підходу до питань в сфері праці, як предмета економічного дослідження не можливо ефективно використати потенційні можливості суспільства.

Узагальнюючи літературні джерела та досягнення сучасної економічної науки, яка розглядає працю не лише з суто виробничого погляду, можна дати таке визначення праці, як економічної категорії. ***Праця*** *– це свідома, цілеспрямована, творча діяльність людини через прикладання розумових та фізичних зусиль для перетворення ресурсів природи в матеріальні й духовні цінності під дією економічних стимулів та внутрішніх спонукань як прояв людської особистості.* Як самостійна економічна категорія, праця має свої кількісні і якісні характеристики. Кількісна характеристика проявляється в таких поняттях як інтенсивність, трудомісткість, чисельність працівників,

тривалість робочого періоду, винагорода за працю тощо. Якісними ж характеристиками виступають соціальний статус, професійна специфіка, умови праці, якість продукції тощо.

Як кожна економічна категорія, праця потребує приведення всіх її складових до певної системи, яка б дала змогу встановити взаємозв'язок між її елементами для вдосконалення процесів праці та її ефективну організацію. Організація праці, як будь-яка інша система, складається з певних частин і елементів. До них можна віднести такі складові. *Ринок праці* – система суспільних відносин між працівниками, роботодавцями та державою. *Зайнятість населення* – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб.

Розподіл праці – передбачає чіткий розподіл встановленого діапазону робіт окремих виконавців, закріплення за кожним з них певного кола обов'язків, виробничих функцій. *Кооперація праці* – це форма об'єднання трудових зусиль окремих виконавців для більш ефективного досягнення спільної кінцевої мети їх трудової діяльності. *Організація робочого місця* – передбачає його раціональне оснащення, а також наявність і розміщення в зоні робочої дії працівників необхідних предметів і засобів праці. *Прийоми і методи праці* – являють собою способи і послідовність виконання робіт, ритмічність і повторюваність рухів. *Умови праці* – сукупність факторів, що впливають в процесі виробництва на здоров'я та працездатність. *Режими праці та відпочинку* – певний порядок чергування роботи та відпочинку працівників на протязі робочої зміни, доби, тижня, місяця і року.

Нормування праці – це встановлення для кожного працівника певної міри затрат праці, необхідної для виконання конкретної роботи чи певних функцій. *Стимулювання праці* – система матеріальних і моральних стимулів, які спонукають працівників до активної трудової діяльності. Детальне вивчення перерахованих елементів, що всебічно віддзеркалюють гармонізацію з питань праці, дадуть змогу використати всі резерви трудових ресурсів і досягти максимальних результатів виробництва.

Економіка праці й соціально-трудові відносини ґрунтуються на методологічних засадах економічної науки та законах розвитку суспільно-виробничих відносин, які діють на всі сфери виробництва. Пізнання механізму дії цих законів і врахування їх вимог дають змогу досягти високопродуктивної праці й суттєво розширити та підвищити потенційні можливості, синтезувати її економічні та соціальні функції. Такими законами, насамперед, є *закон*

вартості, який регулює виробництво та обмін товарів відповідно до їх суспільно необхідних витрат, тобто ціна продукції повинна відшкодовувати затрати живої і уречевленої праці на її виробництво. *Закон зростання продуктивності* суспільної праці передбачає зростання продуктивності праці швидшими темпами ніж витрати живої праці на виробництво продукції, що дає змогу знижувати частку живої праці в собівартості одиниці продукції. *Закон економії часу* диктує мінімізацію затрат часу на здійснення робіт шляхом запровадження ефективних організаційних рішень та використання новітніх технологій, досягнень науки й техніки.

Вимоги *закону вартості робочої сили* зводяться до того, щоб величина заробітної плати забезпечувала нормальні умови відтворення робочої сили, не була нижчою від того рівня, який дає змогу підтримувати стан постійної працездатності й утримувати членів сім'ї. *Закон попиту й пропозиції* регулює заробітну плату, на розмір якої впливає дія законів зростання продуктивності праці й підвищення потреб населення. Дія цих законів суперечлива і взаємопов'язана, але саме вони зумовлюють загальну тенденцію динаміки розвитку продуктивних сил і суспільства.

2.2. Класифікація видів праці

Одними з основних категорій, які вивчає наука «Економіка праці та соціально трудові відносини» є зміст та характер праці. Це тісно взаємопов'язані між собою поняття, які межують та частково накладаються в своєму змісті одне на одного, характеризують один і той самий вид трудової діяльності з двох боків. Характер праці – це категорія більш ємна, яка виражає соціальну суть праці як соціально значимого процесу і визначається, з одного боку особливостями виробничих відносин, з іншого – соціально-економічним становищем учасників суспільного виробництва. Показниками характеру праці є форма власності, соціальні відмінності, розподільчі відносини, ставлення працівників до засобів виробництва та результатів своєї праці. Виходячи з показників характеру праці можна виділити такі її види: суспільна і приватна, добровільна і примусова.

При соціалістичному устрої праця мала суспільний характер, так як базувалася на суспільній власності на засоби виробництва і сприяла об'єднанню людей для досягнення загальних цілей та інтересів. І на певному

етапі це давало позитивний ефект, але через ряд як об'єктивних так і суб'єктивних факторів здійснити ці теоретичні положення на теренах нашої країни не вдалося. З кардинальним реформуванням економіки, зміною форми власності на засоби виробництва відбулися зміни, які суттєво вплинули на характер праці. Всі трансформації були направлені на зміну економічних відносин, відродження господаря і на цій основі створення умов для високопродуктивної праці, задоволення власних та суспільних потреб.

Головним фактором якісної зміни змісту праці є науково-технічний прогрес, розвиток матеріально-технічної бази виробництва, при цьому збільшується частка висококваліфікованої праці, затрат часу на організацію і управління процесами праці, підвищується самостійність, а отже і відповідальність працівників. Зміст праці – це узагальнена характеристика процесів праці, її функцій, поділу діяльності за галузями, види трудових операцій, ступінь самостійності, складність, новизна, творчість, фізичне та розумове напруження тощо. За змістом розрізняють такі види праці:

- *фізична праця* – характеризується безпосередньою взаємодією працівника із засобами і предметами праці з залученням до технологічного процесу виробництва;
- *розумова праця* – характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами і предметами праці, має творчий характер з інформаційними та логічними рисами;
- *продуктивна* – працівники виробничих професій результатом праці яких зазвичай є матеріальні блага;
- *непродуктивна праця* – результатом діяльності виступають духовні блага, митці, артисти, спортсмени тощо;
- *проста праця* – виконання простих операцій які не потребують спеціальних умінь, навичок, навчання, здійснюється лише за допомогою використання фізичних зусиль працівника;
- *складна праця* – кваліфікована праця, яка потребує певних витрат на попереднє теоретичне та практичне навчання, здійснюється за допомогою використання частково фізичної, частково розумової праці;
- *управлінська* – переважно розумова, яка передбачає управління господарською діяльністю і трудовими колективами;
- *виконавча* – переважно фізична праця (проста або складна), яка передбачає виконання поставлених задач і цілей у підприємстві чи в трудовому колективі;

− *ручна праця* – виконується використовуючи фізичні можливості людини, її органів та примітивних знарядь праці;

− *механізована* – потребує використання техніки, інструментів, приладів, машин та механізмів;

− *автоматизована* – повністю механізована праця, яка передбачає спостереження та контроль за роботою автоматизованих агрегатів та машин;

− *постійна та сезонна* – характерна для сільськогосподарського виробництва і залежить від особливостей виробництва з метою кращого використання трудових ресурсів.

В класифікації праці важливо також виділяти *статево-вікові групи*, які мають свою фізіологічну специфіку (чоловіки і жінки; підлітки, продуктивне населення та працівники перед пенсійного та пенсійного віку), а також особливості окремих *професійних груп* – механізатори, тваринники, водії, тощо. В трудових колективах потрібно враховувати всі ці особливості в сфері праці і соціально-трудових відносин та оптимізувати співвідношення працівників різних категорій з метою забезпечення високої продуктивності праці і соціальної справедливості, за для того, щоб не тільки виявити резерви трудового колективу, але й більш ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства.

2.3. Особливості сільськогосподарської праці

Специфіка аграрної праці визначається об’єктами її прикладання. Основною особливістю сільськогосподарської праці є те, що вона була першоджерелом, людина почала свій еволюційний розвиток і вдосконалення саме з пристосування елементів природи до своїх потреб. Першими об’єктами трудової діяльності людини були живі організми – рослини і тварини, тобто це самий древній вид людської діяльності. Фізична землеробська праця надзвичайно довгий період виступала основним джерелом існування, засобом накопичення статків, своєрідним критерієм визначення статусу та майнового становища. В силу розвитку суспільства та продуктивних сил виділялися окремі види діяльності, які мали відмінну специфіку, та завдання (торгівля, промисли тощо), але сільськогосподарське виробництво залишалося і

розвивалося детерміновано, тобто існувало як річ економічно, морально й соціально узгоджена, зазнаючи тільки певних якісних змін.

Можна виділити такі основні особливості аграрної праці. По-перше, *природно-кліматичні умови* – сезонність, зміна температури повітря і ґрунту на протязі доби, сезону, року; зміна протяжності дня і ночі; нерівномірність опадів і т. д. Це суттєво впливає на ефективність аграрної праці, тому що на більшість цих факторів людина не може впливати, лише певною мірою (зрошення, парникові господарства тощо).

По-друге, *об'єктами праці є живі організми*. Вирощування сільськогосподарських культур обумовлюють неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва, що викликає сезонність використання трудових ресурсів. Сезонність впливає на розмноження та продуктивність сільськогосподарських тварин. Ці фактори відбиваються на продуктивності праці, доходах селян і в решті решт на соціально-трудових відносинах.

По-третє, *залежність від земельних ресурсів та родючості ґрунтів* – вміст поживних речовин в ґрунті, строкатість угідь, наявність пагорбів та схилів з різною крутизною тощо, призводить до використання спеціальних технологій, проведення певних меліоративних та антикорозійних заходів тощо впливають на процеси праці та кінцеві результати господарювання.

По-четверте, вплив *форм власності та господарювання* наносять свій особливий відбито на процеси праці і взаємовідносини працівників в великих товариствах і відносно невеликих особистих селянських чи фермерських господарств, крім того працівники, в силу того що вони географічно прив'язані до конкретної сільської місцевості, багато часу виділяють на ведення домашнього господарства.

По-п'яте, неоднакова *забезпеченість трудовими ресурсами* сільського господарства за регіонами, що впливає на розміщення, спеціалізацію, галузеву структуру, а разом з тим на ефективність праці та соціально-трудові відносини.

Всі ці чинники впливають на забезпечення сільськогосподарського виробництва трудовими ресурсами, соціально-економічні стосунки на селі і кінцеві результати діяльності аграрних підприємств.

2.4. Суть ефективності аграрної праці

В ринкових умовах господарювання діяльність підприємств залежить від ефективності виробництва. Досягнення цієї мети значною мірою залежить від забезпечення раціонального використання продуктивної праці та гармонійних соціально-трудових відносин на селі. При обмеженості ресурсів виробництва це є найбільш динамічний і гнучкий фактор для забезпечення максимальних кінцевих результатів виробництва. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність – характеризує взаємозв’язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг та ресурсами, які були витрачені при їх виробництві, тобто це ефективність використання ресурсів — праці, землі, капіталу, енергії, інформації, тощо в процесі виробництва різних товарів і надання послуг. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи з використаними ресурсами, зокрема на рівні окремого працівника, ланки, бригади, підприємства, організації, галузі й держави. При аналізі продуктивності на різних рівнях виробництва необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат пов'язаних з безробіттям тощо. Ріст цін на ці складові є об’єктивним фактором через те, що ресурси є обмеженими і при збільшенні попиту на них, їх кількість постійно зменшується.

Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати зміни в попиті та пропозиції на ту чи іншу продукцію, потреби суспільства. Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що абсолютно точно визначити частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції та їх роль в виробничому циклі, неможливо. Тому, для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці, який є одним з визначальних факторів продуктивності. Продуктивність праці відображає ефективність сукупної праці, як живої так і уречевленої.

Продуктивність праці визначається здатністю конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ, або виконувати певний об’єм робіт, відбиває ступінь ефективності процесу праці. Відповідно,

зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також матеріалізація робочого часу в речові елементи виробництва.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. На різних етапах розвитку продуктивних сил, змінюються вимоги до процесу праці та його результатів, як кількісних так і якісних характеристик, в постійно зростаючих обсягах. Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму Таким чином, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людських можливостей.

Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежить від подальшого підвищення продуктивності. Національний дохід, або валовий національний продукт, у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття. Така ситуація нині характерна для України. Рівень продуктивності праці в економіці та, зокрема, в сільському господарстві досить низький.

В умовах євроінтеграції країни, посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці - великого значення набуває підвищення продуктивності праці в підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу при незмінній її якості, або ж підвищення якості і конкурентоспроможності за незмінної кількості, що виробляється за одиницю часу, зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це призводить до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці.

Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продукції зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, яка міститься в кожній одиниці продукції та послуг, зменшується. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню розміру і норми прибутку. В умовах становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції -

збільшення обсягу продажу можливо лише за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві, тобто глибокої реформи системи організації та управління, виробництва і реалізації продукції, узгодженої з такими перетворювальними процесами, як приватизація, реструктуризація та адаптація до міжнародних стандартів.

Рівень продуктивності сільськогосподарського виробництва – це річний об'єм продукції в розрахунку на одиницю основних ресурсів підприємства. Основними узагальнюючими показниками є: вихід валової продукції сільськогосподарських галузей в поточних і співставних цінах на 1 га сільськогосподарських угідь; вихід валової продукції на 1 га ріллі – в землеробстві, і на 1 умовну голову – у тваринництві; виробництво валової продукції на 1 грн виробничих витрат; урожайність сільськогосподарських культур, продуктивність тварин; капіталовіддача (показник ефективності використання основних засобів).

Показники *продуктивності сільськогосподарської праці* характеризуються відношенням вартості валової продукції або валового доходу до загального об'єму прямих витрат праці (люд.-год) або до середньорічної чисельності працівників (осіб), а також відношенням валової продукції в натуральних показниках (ц, га, тис шт.) до прямих затрат праці на її виробництво (люд.-год). Також є непрямі показники продуктивності праці: площі посіву сільськогосподарських культур, або поголів'я тварин в розрахунку на одного працівника; виконання норм виробітку; затрати часу на виконання окремих видів робіт.

Розрізняють продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника. Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Отже, залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники продуктивності: виробіток і трудомісткість.

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

$$B = \frac{q}{t}, \qquad (2.1)$$

де В – виробіток; q – обсяг виробленої продукції; t - затрати робочого часу.

Трудомісткість – це зворотній показник виробітку, який характеризує прямі затрати праці на одиницю продукції:

$$T = \frac{t}{q}, \tag{2.2}$$

де Т – трудомісткість на одиницю продукції; t – затрати робочого часу; q – обсяг виробленої продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. У масштабі економіки рівень продуктивності праці у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості – національного доходу - за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період. Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

– виробіток на одну відпрацьовану людино-годину – годинний;

– виробіток на один відпрацьований людино-день – денний;

– виробіток на одного середньооблікового працівника – річний (місячний).

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого внутрішньо змінного часу, на його рівень впливають простої та втрати часу по організаційних, технологічних та інших причинах. Річний виробіток ураховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простої.

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

Суть *натурального методу* полягає в тому, що обсяг виробничої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо). Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виробляють однорідну продукцію. Якщо підприємство (підрозділ, ланка, бригада) випускає продукцію, яка має одне й те саме призначення, проте

відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Окрім цього, за даного методу не можна усувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях (наприклад в рільництві) має велику частку в загальному обсязі продукції.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, виробничих підрозділах, де обсяг робленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах. За науково обґрунтованих і, на певний період, незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці. Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів. Окрім того, досі в підприємствах розраховується здебільшого технологічна трудомісткість, яка виражає затрати часу основних і допоміжних працівників. І самі норми трудових затрат для них часто не порівняльні у зв'язку з різним ступенем їх обґрунтованості. Відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції.

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є *вартісний (грошовий) метод,* який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий дохід). Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях. Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку впливають зміни асортименту продукції, її матеріало- і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації

виробництва і праці тощо). За своїм змістом дані фактори прийнято поєднувати в три основні групи:

1) *матеріально-технічні*, пов'язані з рівнем розвитку техніки, технології, впровадженням наукових розробок, удосконалюванням засобів праці;

2) *організаційні*, обумовлені організацією виробництва, праці й управління;

3) *соціально-економічні*, пов'язані зі складом працівників, рівнем їхньої кваліфікації, умовами праці й побуту, відношенням працівників до власності, ефективністю стимулювання праці й зацікавленістю в кінцевих результатах виробництва.

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів, які можна класифікувати відносно часу їх використання – *поточні та перспективні*, а також сфери виникнення – *загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі*.

До *загальнодержавних* належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці країни і які пов'язані з неповним використанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання, ступінь забезпеченості країни природними ресурсами та їх доступність.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання природно-кліматичних умов, продуктивних сил даного регіону. Важливою умовою повнішого використання цих резервів залежить від розвитку виробничої та соціальної інфраструктури в регіоні.

Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперативних поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях.

Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації та концентрації виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо в підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на резерви зниження трудомісткості праці та резерви поліпшення використання робочого часу.

Стосовно резервів продуктивності праці за часом їх використання, то *поточні резерви* можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, виробничого періоду або року. Використання *перспективних резервів* передбачається згідно з довгостроковими планами підприємства щодо розширення виробництва, його переозброєння, переоснащення тощо.

Серед резервів підвищення продуктивності праці потрібно уміло використовувати не тільки виробничі, а й соціальні фактори: поліпшення ставлення людей до праці; підвищення працездатності і зниження втомлюваності, зміцнення здоров'я працівників; зростання виробничої кваліфікації, освіти, культури; вдосконалення взаємовідносин між працівниками.

Отже, резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, процесів праці й методів управління. Тому в кожен конкретний період, в кожній конкретній ситуації треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Крім того, на практиці можна використовувати й такий показник ефективності використання трудових ресурсів, як *рентабельність праці*, який розраховується співвідношенням прибутку певного виду діяльності та відповідних затрат праці, понесених на його отримання.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Дайте визначення економічної категорії «праця».
2. В чому полягає соціально-економічна роль праці.
3. Класифікація видів праці.
4. Які застосовуються методи вимірювання продуктивності праці?
5. У чому полягає суть натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його недоліки?
6. Охарактеризуйте суть натурального методу вимірювання продуктивності праці. Які його переваги і недоліки?
7. Охарактеризуйте вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Які його різновиди?
8. Що являють собою фактори продуктивності?
9. Яка відмінність між продуктивністю і продуктивністю праці?
10. Як впливає науково-технічний прогрес на підвищення продуктивності праці?
11. Що таке продуктивність праці?
12. У чому полягає значення підвищення продуктивності?
13. Які є показники вимірювання продуктивності праці?

Розділ 3
ТРУДОВІ РЕСУРСИ Й ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

3.1. Характеристика населення. Трудові ресурси: суть, формування й структура

Трудові ресурси незалежно від форм власності і системи виробничих відносин були і залишаються одним із головних чинників подальшого розвитку виробництва взагалі й сільськогосподарського зокрема. Адже людина з її фізичними та інтелектуальними здібностями є основною рушійною силою, яка приводить до взаємодії всі складові процесу праці. А тому питання наявності трудових ресурсів, забезпечення ними різних галузей та виробництв, підготовки кадрів та їх використання і взагалі динаміки розвитку населення та аналізу причин, що її обумовлюють є предметом постійної турботи в кожній країні. Дане питання є важливим і для уряду України, оскільки як видно з даних таблиці 3.1. в останні роки простежується чітка тенденція до зменшення населення й особливо її економічно активної частини.

Таблиця 3.1. **Показники чисельності та структура людських ресурсів України у 2016-2020 рр.**, тис. осіб

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Усе населення (постійне)	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8	41418,7	97,7
у т. ч. чоловіки	19644,6	19558,2	19455,3	19343,5	19195,4	97,7
жінки	22770,3	22658,6	22528,3	22389,3	22223,3	97,6
Населення у віці 16-59 років	25982,0	25641,3	25293,7	24968,1	24618,9	94,8
у т.ч. чоловіки	12689,6	12541,2	12391,8	12253,2	12100,6	95,4
жінки	13292,4	13100,1	12901,9	12714,9	12518,3	94,2
Економічно активне населення	17955,1	17854,4	17939,5	18066,0	17589,5	98,0
у т. ч. зайняті	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	97,8
безробітні	1678,2	1698,0	1578,6	1487,7	1674,2	99,8
Економічно неактивне населення	10934,1	10945,0	10724,8	10430,5	10724,8	98,1

Джерело: дані Держстату України.

Населення кожної держави є найдинамічнішим чинником виробничих процесів, а також суб'єктом різних суспільних явищ та процесів, що відбуваються в країні. Під населенням, згідно з нормами міжнародного права, розуміють сукупність людей, що перебувають в межах території даної держави і підлягають її юрисдикції. Природною основою розвитку суспільства є народонаселення як сукупність людей, що проживають в межах певної території.

Отже, ***населення*** – це природна, що історично складалася і безупинно відновлюється в процесі виробництва і відтворення життя сукупність людей, які проживають на визначеній території, – у селі, місті, районі, регіоні, країні. До населення належать громадяни, іноземці, особи, які не мають громадянства, а також особи, які мають подвійне громадянство. Населення – це всі люди, незалежно від їхніх характеристик, тобто якнайширше поняття для позначення людських ресурсів.

Зайнята в суспільному виробництві частина населення є найбільш продуктивною силою суспільства, бо саме вона бере активну участь у створенні матеріальних цінностей. Частина матеріальних цінностей іде на споживання, а частина – на розвиток виробництва. Але розвиток виробництва не є самоціллю, його роль полягає у тому, щоб забезпечити потреби суспільства, підняти життєвий рівень населення. Таким чином, зміни в чисельності позначаються як на споживчому, так і на структурному рівнях. Населення виступає одночасно і як споживач, і як виробник матеріальних благ та послуг. Тому економісти розглядають населення як джерело ресурсів для праці, як носія певних економічних відносин і, що дуже важливо, як споживача, що формує попит.

У статистичній методології розрізняють постійне й наявне населення. До *наявного населення* відносять населення, яке знаходиться на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово проживаючих. До *постійного населення* – населення, яке постійно проживає на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово відсутніх.

Населення поділяють на міське й сільське населення. До *міського населення* відносять осіб, які проживають у міських поселеннях, до *сільського* – які проживають у сільській місцевості. Міські поселення – це населені пункти, затверджені законодавчими актами як міста та селища міського типу. Всі інші населені пункти – сільські.

Чисельність і динаміка населення, його головні вікові групи (допрацездатного, працездатного й післяпрацездатного віку) впливають на абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання. Найбільш

суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни.

Негативна демографічна ситуація, що склалася за останні десятиліття в Україні відповідним чином позначається на трудових ресурсах і розмірі трудового потенціалу країни. Дані таблиці 3.1 показують, що зменшення економічно активного населення відбувається швидшими темпами ніж загальна чисельність населення. Основною причиною цього є посилення трудової міграції населення України за кордон.

Слід зазначити, що зміни, які відбуваються в даний час з чисельністю населення в Україні ведуть не лише до його зменшення, а й до зростання питомої ваги категорії людей старших вікових груп, що в перспективі при збереженні таких тенденцій позначиться на зменшенні трудових ресурсів. Тому вироблення ефективної державної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує подальшого вивчення трудових ресурсів.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними здібностями, здатна виробляти матеріальні блага, надавати послуги і виконувати роботу. Трудові ресурси як економічна категорія відображає частину населення країни, або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в суспільному виробництві.

Працездатний вік є поняття узагальненим, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для обох статей (жінок і чоловіків) вік від 16 до 59 років. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу у зв’язку зі старістю. Для деяких видів трудової діяльності, що пов’язані з роботою в шкідливих і важких умовах праці, на підземних роботах або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5-10 років, а інколи і більше. Такі люди належать до категорії пільгових пенсіонерів, але найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Трудові ресурси як планово-розрахункова категорія – це кількість осіб обох статей у працездатному віці, які потенційно можуть брати участь у виробництві товарів, робіт та послуг. До трудових ресурсів в Україні відповідно до статистичної звітності відносяться:

1) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії на пільгових умовах;

2) населення молодше й старше працездатного віку, зайняте в національній економіці.

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

За класифікацією МОП працездатне населення підрозділяється на три категорії: зайняті, безробітні і поза робочою силою. Зайняті і безробітні складають робочу силу чи населення, активне у даний період. Особи поза робочою силою включають залишкові групи, що не мають роботи, не шукають її і не готові працювати. Під ***робочою силою*** прийнято розуміти здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути застосовані у виробництві. Вона характеризується показниками здоров'я, освіти і професіоналізму.

З наведених визначень економічних категорій та вимог до підготовки статистичної звітності випливає, що показник трудових ресурсів, крім загальної кількісної характеристики, відображає і їх структуру, оскільки трудові ресурси складаються як із працездатного населення у працездатному віці, так і з працюючих громадян молодше і старше працездатного віку. Молодших прийнято називати працюючими підлітками, а старших – працюючими пенсіонерами.

МОП рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне. При цьому необхідно розуміти, що поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки включає ще й працездатних непрацюючих людей та осіб, що навчаються стаціонарно. Таким чином, трудові ресурси в умовах ринкової економіки інтегрують у собі такі дві категорії, як економічно активне населення і економічно неактивне населення (рис. 3.1).

Рис. 3.1. **Структура трудових ресурсів**

Економічно активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів, робіт та послуг, це реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в ОСГ, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня хоча б 1 год незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

Економічно неактивне населення – це частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До цієї категорії населення належать:

– учні, студенти, слухачі магістратури, курсанти, аспіранти й докторанти, які навчаються на денному відділенні навчальних закладів (з відривом від виробництва);

– особи, які одержують пенсію за віком, по інвалідності, або на пільгових умовах;

– особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;

– особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, але можуть і готові працювати;

– інші особи, у яких немає необхідності працювати, оскільки мають інші джерела доходу.

До числа безробітних за визначенням МОП відносяться особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані у державній службі зайнятості), які відповідають таким трьом умовам:

1) не мають роботи (прибуткового заняття);

2) активно шукають роботу, або намагаються організувати власну справу;

3) готові приступити до роботи протягом двох тижнів.

На відміну від умов МОП законодавством України для визнання безробітного передбачена обов'язкова умова реєстрації в органах служби зайнятості, що фактично знижує існуючий рівень безробіття в країні.

3.2. Роль і місце трудових ресурсів у розвитку аграрного сектору економіки

Аграрний сектор економіки є однією з важливих сфер матеріального виробництва, в якій здійснюється виробництво продуктів харчування для населення та сільськогосподарської сировини для промислової переробки. За характером вироблюваної продукції галузь сільського господарства відноситься до другого підрозділу суспільного виробництва предметів споживання (перший підрозділ суспільного виробництва представлений галузями, які виробляють засоби праці, зокрема машинобудування, металургія тощо). Однак поряд із виробництвом продукції та сировини тут створюються і засоби виробництва – це насіння і посадковий матеріал, продуктивна і робоча худоба, багаторічні насадження та ін.

Все це переконливо говорить про те, що сільське господарство тісно пов'язане з іншими галузями економіки, зокрема легкої та переробної промисловості, хімічної та машинобудівної індустрії і відіграє важливу роль в розширеному відтворенні народногосподарського комплексу України. Однією з основних проблем подальшого розвитку сільського господарства є зменшення кількості трудових ресурсів, що видно з даних таблиці 3.2.

Таблиця 3.2. **Динаміка чисельності сільського населення України у 2016-2020 рр.**, тис. осіб

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Сільське населення	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	12698,0	96,4
у т. ч. чоловіки	6225,9	6194,4	6148,0	6093,5	6037,1	97,0
жінки	6945,5	6890,2	6817,7	6738,7	6660,9	95,9
Питома вага сільського населення в Україні, %	31,1	31,0	30,9	30,7	30,7	98,7
Сільське населення у віці 16-59 років	7792,1	7707,6	7605,9	7495,4	7386,7	94,8
у т. ч. чоловіки	3945,2	3905,4	3858,5	3807,4	3756,4	95,2
жінки	3846,9	3802,2	3747,4	3688,0	3630,3	94,4
Питома вага сільського населення у віці 16-59 років, %	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	0,0 в.п.
у т. ч. чоловіки	31,1	31,1	31,1	31,1	31,0	-0,1 в.п.
жінки	28,9	29,0	29,0	29,0	29,0	0,1 в.п.
Економічно активне сільське населення	5648,7	5602,2	5604,7	5656,4	5504,8	97,5
у т. ч. зайняті	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5	4931,6	96,7
безробітні	550,3	555,1	515,5	492,9	573,2	104,2
Економічно неактивне сільське населення	3633,7	3674,1	3644,9	3537,4	3613,2	99,4

Джерело: дані Держстату України.

У сільській місцевості України проживає майже третя частина її постійного населення (31 %). На кінець 2020 р. сільське населення України становило 12,7 млн осіб, з яких 7,4 млн є працездатним у віці 16-59 років, або 58 %. Динаміка показників за останні 5 років свідчить, що чисельність сільського населення зменшується не лише абсолютно, а й відносно: зменшується його частка в структурі всього населення країни. В історичному поступі частка сільського населення України в загальній чисельності мала стабільну тенденцію до зменшення, зокрема в 1913 р. вона становила 80,7 %, у 1939 р. – 66,4, у 1960 р. – 53,2, а з кінця 80-х років XX ст. і до сьогодні вона перебуває на рівні 31 %.

За питомою вагою селян у загальній чисельності населення (дані за 2020 р.) в розрізі адміністративно-територіальних одиниць найбільше проживає

в Закарпатській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Тернопільській і Рівненській і Волинській областях (47,7-62,8 %), а найменше – у Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Харківській і Запорізькій областях (9,2-22,5 %). За абсолютною чисельністю перше місце займає Львівська область (970,9 тис. чол.), далі – Закарпатська, Одеська, Івано-Франківська Вінницька і Київська області (679,2-784,8). Найменше селян проживає в Луганській, Сумській, Чернігівській, Кіровоградській, Миколаївській, Донецькій, Запорізькій і Херсонській областях (273,0-392,0 тис. чол.).

Роль трудових ресурсів на селі й надалі залишається визначною для розвитку сільського господарства, оскільки його оснащення новітньою технікою та підвищення на цій основі рівня механізації, електрифікації та автоматизації основних трудових процесів відбувається повільними темпами, а то взагалі не відбувається. Тому така ситуація вимагає все більшого застосування праці на селі, оскільки зростає трудомісткість виробництва сільськогосподарської продукції, що, як правило, супроводжується підвищеним попитом на робочу силу, ніж на засоби виробництва.

3.3. Показники використання трудових ресурсів і характеристики відтворення населення

Враховуючи те, що трудові ресурси є основним елементом розвитку продуктивних сил суспільства, важливо розглянути основні показники, що характеризують ефективність використання та відтворення трудових ресурсів.

Рівень використання трудових ресурсів визначається за такими групами показників:

- рівні економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- ступінь повноти використання фонду робочого часу;
- коефіцієнт і розмах сезонності праці;
- коефіцієнти прийому, звільнення та плинності кадрів тощо.

Рівень економічної активності – це відношення кількості економічно активного населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи (у %). *Рівень зайнятості* – відношення кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи (у %).

Рівень безробіття (за методологією МОП) – відношення кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи (у %). *Рівень зареєстрованого безробіття* - відношення кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку (у %).

Сезонність праці є однією з особливостей сільськогосподарської праці, яка характеризує нерівномірність її використання і є основною причиною неповного використання трудових ресурсів і, зокрема, недовикористання фонду робочого часу. Її можна виміряти за допомогою *коефіцієнта сезонності праці* як відношення кількості відпрацьованих днів (годин) у місяці максимальної зайнятості працівника(-ів) до середньомісячних затрат праці за рік. Сезонність використання праці в підприємствах виражається в зростанні потреби в ній в окремі періоди часу. Крім того, рівень сезонності використання робочої сили в підприємствах визначається за *розмахом сезонності праці* як різниці між максимальними й мінімальними місячними затратами праці (абсолютний показник) або їх співвідношенням (відносний показник).

Основними шляхами зниження сезонності використання праці в сільськогосподарських підприємствах є: раціональне поєднання галузей у господарстві; раціональний підбір сільськогосподарських культур із різними вегетаційними періодами дозрівання; раціональна організація праці; агропромислова інтеграція тощо.

У розвитку трудових ресурсів важлива роль належить відтворенню населення, оскільки саме трудові ресурси є його складовою частиною. *Відтворення населення* – як трактується багатьма економістами – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

У процесі відтворення населення розрізняють такі характеристики:

- види руху населення;
- режим відтворення населення;
- типи відтворення населення.

До основних видів руху, що визначають зміну чисельності та складу населення відносять: природний, міграційний, соціальний та економічний.

Природний рух населення – це узагальнений вираз зміни чисельності населення на певній території за рахунок смертності та народження людей.

Залежно від того, який з процесів переважає у певний період маємо природний приріст або природне зменшення населення (табл. 3.3).

Таблиця 3.3. **Показники природного руху населення України у 2016-2020 рр.**, тис. осіб

Показник	Рік					2020/ 2016, ±
	2016	2017	2018	2019	2020	
Кількість народжених – всього	397,0	364,0	335,9	308,8	293,4	-103,6
з них у міських поселеннях	258,7	237,9	220,1	202,6	189,1	-69,6
у сільській місцевості	138,3	126,1	115,8	106,2	104,3	-34,0
Кількість померлих – всього	583,6	574,1	587,7	581,1	616,8	33,2
з них у міських поселеннях	354,6	350,6	363,7	362,6	389,7	35,1
у сільській місцевості	229,0	223,5	224,0	218,5	227,1	-1,9
Природний приріст (+), зменшення (-) населення – всього	-186,6	-210,1	-251,8	-272,3	-323,4	-136,8
з них у міських поселеннях	-95,9	-112,7	-143,6	-160,0	-200,6	-104,7
у сільській місцевості	-90,7	-97,4	-108,2	-112,3	-122,8	-32,1
На 1000 осіб населення: кількість народжених	10,3	9,4	8,7	8,1	7,8	-2,5
кількість померлих	14,7	14,5	14,8	14,7	15,9	1,2
природний приріст (+), зменшення (-) населення – всього	-4,4	-5,1	-6,1	-6,6	-8,1	-3,7
з них у міських поселеннях	-3,2	-3,8	-4,9	-5,5	-7,3	-4,1
у сільській місцевості	-6,8	-7,4	-8,3	-8,7	-9,6	-2,8

Джерело: дані Держстату України.

Аналізуючи динаміку природного руху населення України за останні роки можна зробити висновок, що в Україні спостерігається постійне природне зменшення населення. Абсолютні значення показників смертності останнім часом перевищують абсолютні значення показників народжуваності: у 1,5 раза у 2016 р., 1,7 раза у 2018 р, 2,1 раза у 2020 р., що призводить до щорічного зменшення населення України в середньому за період 2016-2020 рр. на 248,8 тис. осіб.

Зміна чисельності та складу населення відбувається і на основі міграційних процесів, що є результатом просторового переміщення населення. Таке переміщення з різних причин може відбуватись всередині країни, що називається *внутрішньою міграцією*, а у випадку переїзду в іншу країну –

зовнішньою міграцією (еміграція – виїзд за межі держави, імміграція – прибуття з інших країн). Міграція, як правило, зумовлена особистими та економічними причинами, наприклад, пошуком роботи, більш високих заробітків тощо.

Зміна чисельності та складу населення відбувається і на основі міграційних процесів, що є результатом просторового переміщення населення. Таке переміщення з різних причин може відбуватись всередині країни, що називається *внутрішньою міграцією*, а у випадку переїзду в іншу країну – *зовнішньою міграцією* (еміграція – виїзд за межі держави, імміграція – прибуття з інших країн). Міграція, як правило, зумовлена особистими та економічними причинами, наприклад, пошуком роботи, більш високих заробітків тощо.

Соціальний рух населення обумовлений також багатьма чинниками, основними серед яких є освіта, професійна підготовка, національність, місце проживання старших поколінь і ін. Отримавши відповідну освітньо-професійну підготовку молоді фахівці переміщаються на нові місця роботи. Зміни, що відбулися в політичному житті України, привели до повернення на місця попереднього проживання депортованих народів тощо.

Економічний рух населення обумовлений зміною його трудової активності. Оскільки згідно із законодавством про працю вихід на пенсію не є основою для звільнення працівника, люди старше працездатного віку залежно від стану здоров’я і економічних умов можуть продовжувати трудову діяльність, що веде до збільшення чисельності трудових ресурсів.

Стосовно характеристики відтворення населення розрізняють такі режими: розширене, просте і звужене відтворення. *Розширене відтворення населення* має місце у випадку, коли абсолютні показники народжуваності перевищують відповідні показники смертності. При *простому відтворенні населення* ці показники мають відповідну рівновагу. А *звужене відтворення населення* спостерігається у випадку, коли показники смертності перевищують показники народжуваності, що характерно в даний час для України (див. табл. 3.3).

Відтворення населення характеризуються також типами, серед яких виділяють традиційний (екстенсивний) і сучасний (інтенсивний). *Традиційний тип відтворення населення* характерний для менш розвинутих країн, де спостерігаються високі показники народжуваності і смертності, зростає загальна чисельність населення і в його структурі підвищується частка

молодих людей. *Сучасний тип відтворення населення* має місце в економічно розвинутих країнах з високим рівнем науково-технічного прогресу в усіх галузях, що сприяє зниженню смертності і продовженню тривалості життя людей. Відповідна активізація людей у суспільному житті та бізнесі відбивається на зниженні рівня народжуваності. В результаті при зростанні загальної чисельності населення збільшується частка людей старшого віку.

При оцінці позитивних і негативних сторін названих типів відтворення слід мати на увазі, що в першому випадку відбувається загальний ріст населення без зміни якісних характеристик. В умовах сучасного (інтенсивного) відтворення поряд із загальним ростом населення відбуваються якісні зміни людських ресурсів: покращується здоров'я людей, підвищується рівень їх професійної підготовки та ін.

3.4. Трудовий потенціал суспільства: поняття, структура й показники

Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал. ***Трудовий потенціал*** **–** це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи соціально-трудових відносин. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Під ***трудовим потенціалом*** розуміється розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей працеактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності. Природною основою формування трудового потенціалу є демографічне відтворення, що забезпечує безперервне поновлення поколінь людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей системи відносин. З іншого боку, трудовий потенціал – це є максимально можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві за екстремальних умов (пік розвитку економіки) з урахуванням їх психофізичних

особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду. Основні чинники формування трудового потенціалу показані на рисунку 3.2.

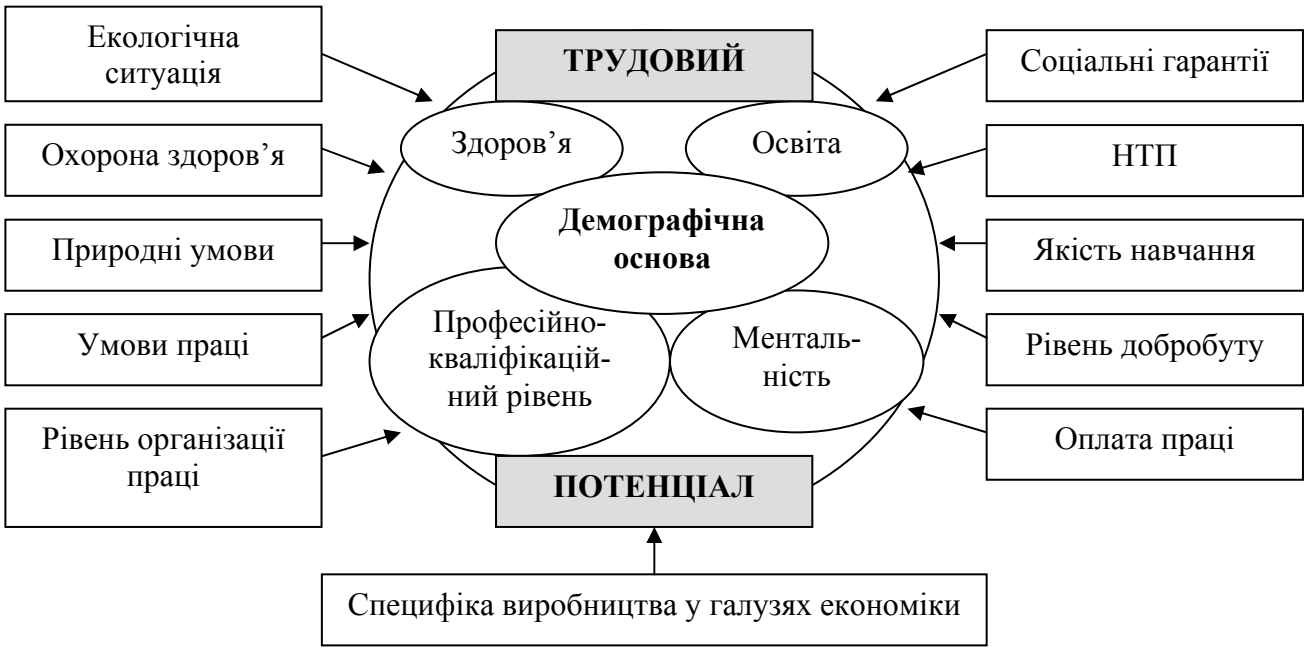


Рис. 3.2. **Чинники формування трудового потенціалу**

Таким чином, трудовий потенціал людини – це лише частина її загального потенціалу і являє собою сукупність різних якостей, що визначають працездатність працівника. За обґрунтованим визначенням, трудовий потенціал є важливою динамічною соціально-економічною категорією, що характеризує трудові можливості та потенції індивіда, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці та служить інтегральною оцінкою діяльності людини у сфері прикладання праці.

У вітчизняному законодавстві поняття «трудовий потенціал» визначено як сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремих ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу суспільства 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 повної продуктивності зайнятості;

– запобігання масовому 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 націлені на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісні та якісні характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу представлена чисельністю працездатного населення та безробітних, статево-віковою структурою. Якість трудового потенціалу являє собою складну, багато-ступеневу категорію, основними якісними компонентами якої є психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, культурна, творча, духовно-енергетична, релігійна та ін. Якісні компоненти трудового потенціалу детерміновані частковими показниками (параметрами), серед яких:

– психофізіологічна компонента, пов'язана зі здібністю і схильністю людини до праці, станом її здоров'я, типом нервової системи, витривалістю;

– освітньо-професійна компонента, пов'язана з наявністю загальних і спеціальних знань, трудових навичок та вмінь, відповідальністю, професійною майстерністю;

– соціально-мотиваційна компонента, пов'язана із соціальною зрілістю, рівнем свідомості, ідейної впевненості та раціональної поведінки, ініціативністю, діловитістю.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю

за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, пристарілих, показниками соціальної напруги, злочинності.

Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій і ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю й стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і колективно-договірних трудових угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Деякі із цих показників за останні два десятиріччя значно погіршилися в Україні. Наприклад, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити цьому поколінню народжених, якщо протягом усього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася із 71 року (66 – чоловіки, 75 – жінки) у 1989-1990 рр. до 68-69 років у 1997-2009 рр. та підвищилася в наступні роки до 71-72 років (65-67 – чоловіки, 76-77 – жінки) й повернулася на рівень 1989-1990 рр. Основними причинами смертності населення у 2020 р. були: хвороби системи кровообігу (67,0 %), онкологічні новоутворення (13,5 %), захворювання органів дихання й органів травлення тощо (6,3 %), зовнішніх причин (нещасні випадки, аварії, убивства й т.п.) (5,2 %).

На сьогоднішній день стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає як потребам особистості, так і потребам держави в цілому. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями тощо.

Останнім часом у наукових працях все частіше можна зустріти поняття *«людський капітал»*, що означає сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи

іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів працівника(-ів), роботодавця(-ів) і держави.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій і трудовій (соціально-трудовій) формі. Так, крім грошових доходів людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам’ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Населення як основа формування трудових ресурсів.
2. Суть трудових ресурсів і категорії населення, які відносяться до них.
3. Характеристика економічно активного і неактивного населення.
4. Тенденції розвитку трудових ресурсів у сільській місцевості.
5. Які показники застосовуються для оцінки використання трудових ресурсів.
6. Характеристика видів руху населення.
7. Назвіть режими та типи відтворення населення.
8. Суть традиційного (екстенсивного) та сучасного (інтенсивного) типів відтворення населення.
9. Трудовий потенціал і показники, що його характеризують.
10. Різниця між поняттями «трудові ресурси» і «трудовий потенціал».

Розділ 4
СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Суть соціально-трудових відносин

Однією з ознак цілеспрямованої, організованої та регульованої праці є те, що її можна характеризувати як систему взаємодії учасників цього процесу. З одного боку це власники засобів виробництва або їх уповноважені представники, яких прийнято називати роботодавцями. З іншого боку – це власники робочої сили, в яких виникла потреба її реалізувати, або наймані працівники. Є ще й третій учасник – держава, яку в даному випадку уособлюють урядові та галузеві установи, організації, що розробляють акти по регулюванню цієї взаємодії. Відносини, що виникають в процесі взаємодії суб'єктів даного трикутника з приводу створення умов по формуванню, відтворенню, найму та ефективному використанню робочої сили і будуть соціально-трудовими відносинами.

Термін «соціально-трудові відносини» виник порівняно недавно (якщо виходити зі змісту, що вкладають в нього сучасники), в другій половині XX ст. Проте самі відносини в сфері праці існують з тих пір, як з'явилась потреба в залученні людей до праці, тобто з диференціацією праці, виникненням та поглибленням її поділу. Утвердження терміну «соціально-трудові відносини» як і більш високий розвиток цих відносин пов'язані з поглибленням досліджень про роль людського фактору в розвитку економіки. Інша причина - поява на карті світу держав із соціально орієнтованою економікою, де сформовано високий рівень соціального захисту всіх учасників трудового процесу і в першу чергу тих верств населення, що потерпають внаслідок поглиблення диференціації доходів. А також проголошення урядом України курсу на становлення саме таких відносин і в нашій країні.

Варто також підкреслити, що акцентування уваги на якомусь з напрямів завжди супроводжувалось поглибленням досліджень у цій сфері. У принципі, якщо ігнорувати проблему нерівності в розподілі, за рахунок праці живуть всі, бо тільки вона створює споживчі вартості. Тому узгодження зусиль в сфері соціально-трудових відносин на сучасному рівні всіх суспільних інститутів покликане, насамперед, сприяти розвитку економіки за рахунок високої продуктивності праці, підвищенню стандартів життя населення. І ще одне. В

історичному плані суспільні відносини ускладнюються. Ускладнюються і трудові відносини. Людство вичерпало (майже) багато видів існуючих ресурсів. І на цьому етапі воно повинно бути консолідоване в плані раціоналізації і гуманізації використання одного з найголовніших видів ресурсів – трудових, що може компенсувати втрату інших.

У терміні «соціально-трудові відносини» відображено єдність та взаємообумовленість соціальних і трудових відносин. Якщо абстрагуватись від того, що праця за будь-яких умов носить суспільний характер, дві складові терміну все ж мають певну самостійність.

Трудові відносини – це відносини між працею і капіталом, між власниками засобів праці й найманими працівниками – практично завжди реалізуються в соціальному середовищі, за спільної праці в умовах обов'язкових суперечностей, конфліктів і т.п. – як основи розвитку соціуму.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільнотами) та окремими індивідами з приводу формування їх суспільного становища, способу й укладу життя, формування й розвитку особистості, соціальних спільнот. Вони проявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп.

Зміст соціально-трудових відносин, їх структура випливає з чотирьох фаз, що характеризують відтворення специфічного товару робоча сила: виробництво, обмін, розподіл і споживання: стан, формування та відтворення трудових ресурсів; ринок праці, зайнятість, соціальне партнерство; стан робочого місця за сучасного поділу праці; елементи раціональної організації праці; мотивація та стимулювання високопродуктивної праці; умови соціального та економічного захисту працюючих та ін.

Суть соціально-трудових відносин визначається на основі трьох складових дефініцій:

«Соціальний» – пов'язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; суспільний, громадський; породжений умовами суспільного життя, певного середовища, ладу; існуючий і здійснюваний у суспільстві; зумовлений поділом суспільства на класи.

«Трудовий» – походить від слова «труд», пов'язаний із трудом, працею; який виявляється в праці; сповнений праці, який супроводжує працю,

викликаний працею; здобутий, зароблений працею, одержаний за працю; який ґрунтується на праці, на застосуванні праці.

«Відносини» – стосунки, зв'язки, взаємини між ким-небудь; ставлення, прояв почуттів. Вони вказують причетність до чогось або когось, зокрема відносини всередині трудового колективу і з членами інших колективів і т.п. Характер трудових відносин залежить від кількісного, вікового, майнового, статевого, професійного та освітнього складу працюючих.

На основі цих суджень можна сформулювати поняття ***«соціально-трудові відносини»*** *як відносини між людьми в процесі виробництва, обміну, розподілу й споживання в галузях економіки, взаємні спілкування працівників і їх зв'язок у процесі трудової діяльності в інтересах досягнення спільного найкращого результату*.

Соціально-трудові відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда й групи, вони є сполучною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, групами працівників і окремими їх членами. Соціально-трудові відносини – це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя. При цьому вони є суб'єктивовані, оскільки відбивають суб'єктивно визначені наміри й дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

Трансформації, що проходять в економіці, у відносинах, впливають на свідомість суб'єктів чи їх носіїв і врешті формують цивілізовані відносини. Суб'єкти соціально-трудових відносин у ринковій економіці мають такі характеристики:

– найманий працівник – особа, що на основі трудового договору про найом на роботу виконує обов'язки працівника в підприємстві власника, що визначаються вимогами робочого місця. Як правило, інтереси найманих працівників в суспільстві захищають професійні спілки;

– роботодавець – особа, що є власником засобів праці чи його представником і для здійснення процесу виробництва постійно наймає виконавців трудових функцій. У найманого працівника та роботодавця відзначається спільна заінтересованість в ефективному функціонуванні підприємства;

– держава, як суб'єкт соціально-трудових відносин, через законодавчу та виконавчу систему формує та забезпечує дотримання правил взаємовідносин

між роботодавцями та найманими працівниками, певною мірою регулює ці відносини, захищає інтереси суб'єктів трудових відносин.

Становлення ринкових відносин докорінним чином впливає на характер соціально-трудових відносин, на становище як економічне, так і соціальне основних суб'єктів цих відносин. Основні трансформаційні процеси перехідної економіки – роздержавлення, приватизація, створення нових форм господарювання. На місці державних або напівдержавних підприємств виникають підприємства, засновані на приватній формі власності, що впливає на менталітет, світогляд суб'єктів відносин, сприяє диференціації доходів та формуванню нових прошарків та груп, відношення яких до засобів праці змінилось, а отже змінились їх соціальні ролі, статуси, соціально-трудова поведінка та ін.

Звичайно за таких умов з'явився новий тип роботодавця – як на приватних, так і на державних підприємствах з більш вузькими дещо меркантильними інтересами з характерним для ринкових відносин відношенням до законодавства та суспільних інтересів. Становище найманого працівника також набуло нових форм: в умовах низької соціальної захищеності (виховання дітей, утримання сім'ї, освіта, здоров'я та ін.) рівень його доходів а разом з тим і можливостей різко впав.

Спостерігається постійне зменшення загальної кількості найманих працівників. Значна частина найманих працівників зайняті у сфері дрібного бізнесу. Спостерігається перерозподіл робочої сили між сферами виробництва та послуг, нерівномірно розподіляються ресурси й у регіональному аспекті. Довготривале становлення ринкових відносин призвело до того, що багато підприємств не мають стабільних трудових колективів. В першу чергу це стосується робітничих колективів. Особливо значний відтік робочої сили спостерігається в сільських видах економічної діяльності.

Соціально-трудові відносини впливають на формування суспільного становища, способу й укладу життя людей, розвиток особистості, соціальних спільнот і виступають неодмінною складовою розвитку економіки країни, її регіонів, галузей, підприємств, домогосподарств, світової економіки. Вони мають свої особливості формування, розвитку й регулювання, що пов'язано з визначальною роллю праці як головного фактора виробництва продукції. Трудова діяльність залишається основною передумовою, яка визначає матеріальне й духовне багатство людини й суспільства в цілому.

Формуються соціально-трудові відносини з об'єктивних причин, оскільки люди вступають у трудову діяльність із метою отримання винагороди й відповідних засобів підтримки життєдіяльності себе та членів своїх родин, формується певний соціально-психологічний клімат у трудових колективах, громадах, суспільстві. Таким чином формуються соціально-трудові відносини в найзагальнішому вигляді – усередині суспільства функціонують тісні зв'язки між працівниками, роботодавцями й державою з приводу організації праці й виробництва, розподілу, обміну й споживання результатів трудової діяльності. Людська праця та відносини, що виникають при цьому, набувають соціальної форми.

Соціально-трудові відносини – це відносини між людьми на стадіях виробництва, обміну, розподілу й споживання продукції в галузях матеріальної та нематеріальної сфер, взаємне спілкування працівників, їх формальні й неформальні відносини в процесі трудової діяльності в інтересах досягнення кращих результатів для кожної сторони цих відносин: працівника (економічно активного населення), роботодавця (підприємств, організацій) і держави (органів державної та місцевої влади).

Для працівника інтересами є високий рівень заробітної плати, доходу, стабільність і гарантованість робочого місця, можливість кар'єрного й професійного росту, покращення умов праці та її полегшення в результаті механізації, автоматизації, електрифікації, роботизації технологічних процесів, формування соціального пакету тощо. Для роботодавця – збільшення виробництва продукції, продуктивності (результативності) праці, рентабельності й ефективності виробництва продукції, забезпеченість трудовими ресурсами (кадрами) та ін. Для держави – досягнення високого рівня зайнятості населення, формування трудового потенціалу країни, надходження податків від населення й підприємств до державного й місцевих бюджетів, розвиток економіки, забезпечення соціальної безпеки (уникнення суспільних загроз: страйків, трудових спорів і конфліктів, бунтів, мітингів, повстань і т. ін.).

Раніше (у радянський період) у багатьох виданнях економічного характеру вживався термін «виробничі відносини», «економічні відносини», у рамках яких формувалися відносини між людьми в процесі праці. Вони розглядалися в невідривній єдності з розвитком продуктивних сил, економіки підприємств, галузей, регіонів без належного глибокого дослідження сутності явищ і процесів, що відбувалися в соціально-трудовій сфері. Держава повністю регулювала й контролювала розподіл і споживання матеріальних благ

населенням країни, соціальне й пенсійне страхування, розвиток медичної сфери. Вчені-економісти використовували поняття «виробничі відносини», «індустріальні відносини», «економічні відносини», які є більш ширшими поняттями порівняно з поняттями «трудові відносини» і «соціально-трудові відносини».

Розвиток соціально-трудових відносин притаманний для країн із перехідною (транзитивною) і ринковою економікою, що забезпечує процес оптимального формування й використання основних факторів будь-якого виробництва, зокрема трудових ресурсів. Ринковий механізм, на відміну від планової економіки господарювання, передбачає наявність багатьох суб'єктів регулювання соціально-трудових відносин: працівники і їх колективи, професійні спілки, громадські об'єднання, роботодавці та їх спілки, державні й місцеві органи влади, міжнародні організації тощо. Можна стверджувати, що в період адміністративної економіки питання, пов'язані з розвитком соціально-трудових відносин, розглядалися в рамках розвитку виробничих або індустріальних відносин, оскільки першочерговим завданням в економіці того періоду було збільшення виробництва продукції, виконання й перевиконання п'ятирічних планів, тобто акцент економічної політики спрямовувався на розвиток підприємств, галузей металургії і машинобудування, формування господарських комплексів (ВПК, АПК) тощо.

Питання розвитку трудових відносин були на другому плані та вважали, що держава їх достатньо регулює та подбає про матеріальний добробут і соціальний захист усіх членів соціалістичного суспільства. Із переходом до ринкового механізму регулювання економіки й відповідним послабленням державного втручання в господарську діяльність підприємств актуалізувалися питання, пов'язані з розвитком соціально-трудових відносин на державному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях управління економікою.

Сучасне використання терміна «соціально-трудових відносин» на заміну термінів: «виробничі відносини», «індустріальні відносини», «економічні відносини», «трудові відносини» є цілком обґрунтованим, оскільки практика свідчить, що трудові відносини практично не існують без соціальної складової їх розвитку. Нині розширився предмет регулювання цих відносин, який виходить за межі виробничої сфери, зокрема питання розвитку трудового потенціалу, зменшення безробіття населення, регулювання ринку праці, функціонування системи соціального захисту й пенсійного страхування, вирішення трудових спорів і конфліктів, укладання колективних трудових угод

і договорів тощо. Вирішення цих питань розширило предмет консультацій, переговорів, соціального діалогу й пошуку компромісу між сторонами соціально-трудових відносин для забезпечення економічного розвитку країни й соціальної справедливості в суспільстві.

Термін «соціально-трудові відносини» є більш актуальним в економічному лексиконі, ніж «трудові відносини», «виробничі відносини» тощо. Зважаючи на швидкі темпи глобалізації економіки, проблему безробіття й активізацію трудової міграції, формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні, складова терміна – «соціально-» з філологічної точки зору виправдано вживається на першому місці для надання більшого акценту й уваги вчених, практиків, державних службовців, міжнародної спільноти на значенні праці в житті людини як потреби й джерела її існування, забезпечення соціальної справедливості, формування соціального пакету, розвитку корпоративної соціальної відповідальності тощо.

Як відомо, визначення поняття повинно максимально точно висвітлювати зміст відповідного явища і/або процесу, об'єкта тощо. У даному випадку головними характеристиками соціально-трудових відносин на сучасному етапі розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки України виступають такі:

– відносини між роботодавцями, працівниками й державою передбачають залучення до цього процесу і їх представницьких організацій (профспілки, спілки роботодавців, органи державної та місцевої влади тощо), громадських і міжнародних (ООН, МОП, МВФ, ЄС, СОТ і ін.) організацій, представників територіальних громад;

– соціально-трудові відносини формуються в процесі організації та мотивації праці: мається на увазі, що вони виникають у процесі планування, організації і регулювання виробництва, застосування тих чи інших форм і систем оплати праці, реалізації соціальних програм і забезпечення соціального захисту працівників та ін.;

– кожний учасник соціально-трудових відносин переслідує свою головну мету: роботодавець – економічну ефективність виробництва продукції за рахунок, наприклад, збільшення продуктивності праці, забезпечення її якості та інтенсивності, удосконалення організації виробництва й застосування інноваційних технологій тощо; працівник – покращення матеріального й духовного стану, життєвого середовища для себе й членів своєї сім'ї, соціальний захист; держава й громада – розвиток соціальної інфраструктури,

досягнення соціальної справедливості, зменшення безробіття й формування середнього класу, уникнення трудових конфліктів і страйків у суспільстві тощо.

На основі діалектичного аналізу категорій, зважаючи на актуальність відомих багатьом соціальних, екологічних і економічних принципів сталого розвитку, розвиток глобалізаційних процесів, активне проведення адміністративно-територіальної реформи в Україні з квітня 2014 р. та формування спроможних територіальних громад, можна узагальнити й надати ширше визначення терміна «соціально-трудові відносини», яке відповідає проблематиці сучасного розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки та соціально-трудової сфери України, доповнює понятійний апарат: ***«соціально-трудові відносини*** *– це відносини в процесі праці й поза нею між сторонами (працівник, роботодавець, громада, держава, міжнародна спільнота) на паритетних засадах щодо формування й використання трудового потенціалу, удосконалення організації та мотивації праці, забезпечення ефективного виробництва продукції в реальному секторі економіки й результативності праці в невиробничій сфері, досягнення соціальної справедливості в суспільстві завдяки інституційному механізму регулювання цих відносин із метою забезпечення умов сталого розвитку».*

У даному ширшому визначенні соціально-трудові відносини дещо виходять за межі господарської діяльності підприємств чи галузі й акцентується увага на важливості досягнення суспільних соціально-економічних інтересів, також згадується результативність праці, оскільки соціально-трудові відносини поширюються й на невиробничі об’єкти (освіта, охорона здоров’я, культура, житлово-комунальна сфера, органи влади тощо), де критерії ефективності обґрунтувати важко.

Таким чином, соціально-трудові відносини є ключовими в усьому комплексі суспільних відносин (економічні, виробничі, політичні, міжнародні, релігійні, міжетнічні, культурні тощо). Тому з 1990-х років у публікаціях учених України й сусідніх країн дедалі частіше використовується економічна категорія «соціально-трудові відносини». Узагальнивши теоретичні аспекти й не зазіхаючи на викладення повного їх змісту, можна навести й вужче визначення: ***«соціально-трудові відносини*** *– це відносини, спрямовані на покращення якості трудового життя, забезпечення економічного розвитку й соціальної безпеки».*

4.2. Основні складові елементи системи соціально-трудових відносин

Постійна взаємодія людей чи спільнот у процесі трудової діяльності у визначених соціальних умовах створює специфічні соціально-трудові відносини. У трудову діяльність працівники вживаються, адаптуються в силу об'єктивної потреби й у такий спосіб вступають у трудові відносини. Кожен працівник по-своєму виявляє себе у взаємовідносинах один з одним, із керівником, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт і т.д. Відносини з приводу зайнятості, умов праці, зв'язки між людьми, обумовлені спільною трудовою діяльністю, представляють собою *трудові відносини*. А з приводу суспільного становища, образу й укладу життя, умов формування та розвитку особистості між членами спільнот складаються *соціальні відносини*. Останні тісно пов'язані з трудовими, тому соціально-трудові відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище людини чи їх групи, вони є сполучною ланкою між робітниками, керівником і підлеглими, певними групами працівників і окремими їх членами.

Соціально-трудові відносини являють собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями держави, їх представниками, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства в цілому.

Термін «трудові відносини» у вітчизняній літературі вживався раніше, а термін «соціально-трудові відносини» пізніше – у 90-х роках XX ст. Поява (чи заміна) терміна «трудові відносини» на «соціально-трудові відносини» є цілком обґрунтованою, оскільки практика свідчить, що трудові відносини вкрай рідко існують без соціальної складової. Водночас соціальні відносини здебільшого виникають саме як наслідок трудової діяльності та результатів, що її супроводжують. Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки розширює предмет регулювання відносин у соціально-трудовій сфері, а саме:

- внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування;
- відносин, що пов'язані з вирішенням колективних трудових конфліктів;
- укладання угод на національному, галузевому, регіональному рівнях та на рівні підприємств і організацій.

Вирішення цих питань розширює предмет консультацій, переговорів між соціальними партнерами для оптимізації як трудових, так і соціальних, а нерідко й суто економічних відносин. На основі вищесказаного можна навести

ще одне з визначень соціально-трудових відносин, яке найбільш відповідає його суті.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями (суб'єктами й сторонами) за участю держави (органів законодавчої, виконавчої, судової гілки влади та місцевого самоврядування), що пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їх праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя працівників, ефективної роботи підприємств, соціальної злагоди в суспільстві.

Комплексна характеристика цих відносин передбачає з'ясування суті таких категорій, як предмет, сторона, суб'єкт, види, типи та рівні соціально-трудових відносин. У сукупності ці елементи та відносини, що їх відображають, і утворюють ***систему соціально-трудових відносин***.

Термін «система» запозичений з грецької мови й означає комплекс елементів і їх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. У галузі економіки терміном «система» позначають сукупність якісно визначених елементів, між якими існує закономірний економічний зв'язок чи взаємодія. У соціально-трудовій сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерними рисами цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність та цілісність. Структура системи соціально-трудових відносин наведена у вигляді схеми (рис. 4.1).

Практично всі сторони трудового життя людини можна розглядати як *предмет соціально-трудових відносин*, який має організаційно-правове закріплення в укладених договорах, угодах і контрактах. Найголовнішими серед них є:

1) Соціально-трудові відносини зайнятості;

2) Соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією та ефективністю праці;

3) Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю;

4) Соціально-трудові відносини, пов'язані із соціальним захистом працівників.

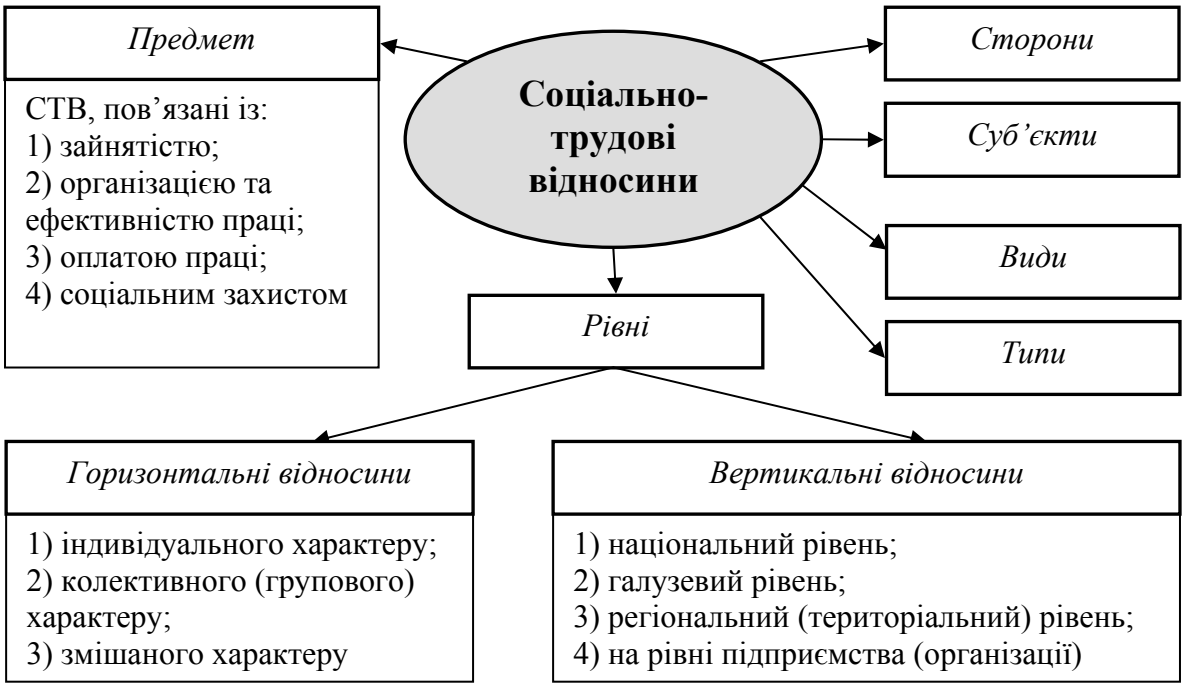


Рис. 4.1. **Структура системи соціально-трудових відносин**

Суб'єктами соціально-трудових відносин є людина чи соціальні групи людей, роботодавець, група роботодавців і держава. Також суб'єктами соціально-трудових відносин є працівник, група працівників, об'єднаних якою-небудь системоутворюючою ознакою. У цьому зв'язку соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними (коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник), а також груповими чи колективними (коли працівники й роботодавці взаємодіють між собою). Соціально-трудові відносини можуть бути дво-, три- й багатосторонні. Як суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство) чи їх група, а також територіальне утворення. Світове співтовариство за певних умов розглядає як суб'єкт і окрему державу.

Слід відмітити, що соціально-трудові відносини є ключовими в усьому комплексі суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать:

- якість трудового життя;
- соціальна злагода в суспільстві;
- продуктивність праці;
- соціально-економічний прогрес тощо.

Потрібно досконало зрозуміти суть і значення соціально-трудових відносин, уяснити зміст предмету їх на всіх рівнях, ідентифікувати їх сторони й суб'єкти, з'ясувати принципи й типи соціально-трудових відносин, якість трудового життя та ін. Формуванню сучасного погляду на суть соціально-

трудових відносин певною міро перешкоджали стереотипи про базис, надбудову, виробничі відносини, форми їх виразу, що були в економічній теорії радянського періоду. З початком процесів економічної перебудови в Україні теорія трудових відносин почала поступово втрачати партійно-політичне забарвлення.

Основною умовою виникнення та функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці є юридична незалежність сторін цих відносин – роботодавця й працівника. У процесі відносин у сфері праці наймані працівники передають право використання своєї робочої сили власнику засобів виробництва при збереженні своєї особистої незалежності. Крім того, соціально-трудові відносини в умовах ринку ґрунтуються на свободі праці, що означає право кожного члена суспільства працювати йому чи ні, на яких умовах і на якого роботодавця тощо.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: 1) фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному й суб'єктивному рівнях; 2) соціально-трудові відносини на інституціональному, законодавчому й нормотворчому рівнях. Соціально-трудові відносини мають об'єктивний характер, оскільки вони мало залежать від волі й бажання окремої людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія багатьох суб'єктів у сфері праці. Разом із тим соціально-трудові відносини є суб'єктивовані, оскільки відображають суб'єктивно визначені наміри й дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності всіх сторін цих відносин.

Узгодження соціально-економічних інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали назву інституту соціального партнерства, який охоплює відносини у сфері праці від рівня підприємств і організацій до загальнодержавного рівня.

Між продуктивними силами суспільства й виробничими відносинами повинна існувати відповідність. Але продуктивні сили внаслідок НТП зростають і змінюються значно швидше, ніж виробничі відносини й на певному етапі соціально-економічного та історичного розвитку суспільства між ними виникає невідповідність, суперечність, що призводить до конфлікту, який вирішується шляхом соціальних революцій. Основна мета й призначення соціальних змін – привести у відповідність виробничі відносини з характером розвитку продуктивних сил. При цьому змінюються відносини між людьми, тобто змінюються суспільний устрій праці й життя.

4.3. Сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин

Провідними складовими елементами системи соціально-трудових відносин є їх сторони й суб'єкти. До сторін і суб'єктів цих відносин відносять найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями полягає в тому, що ***сторони соціально-трудових відносин*** є носіями первинного права в цих відносинах, а ***суб'єкти соціально-трудових відносин*** можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Наприклад, найманий працівник як сторона й носій первинного права в соціально-трудових відносинах може реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо (укладаючи трудовий контракт із роботодавцем). У той же час наймані працівники можуть утворювати профспілкові, громадські та інші організації та об'єднання й делегувати їм свої права та повноваження.

Кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більше трьох (найманий працівник, роботодавець і держава), тоді як число суб'єктів цих відносин може бути більшим за рахунок носіїв делегованих прав (профспілкових організацій, об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів тощо).

Незважаючи на суттєві позитивні зміни в якості життя, характері та змісті відносин у сфері праці, що сталися у світовій практиці для більшості підприємств (організацій), проблема вдосконалення соціально-трудових відносин не втратила своєї актуальності. Більше того, на початку XXI ст. людство дедалі гостріше відчуває необхідність розв'язання таких соціально-економічних проблем:

- забезпечення повної (продуктивної) зайнятості;
- збереження й розвиток трудового потенціалу;
- підвищення життєвого рівня зайнятого населення;
- оптимізація «відносин між працею й капіталом» на принципах соціальної справедливості.

На вирішення даних питань повинні спрямовуватися зусилля всіх сторін соціально-трудових відносин, має бути досягнутий оптимальний стан розвитку економіки, при якому можна максимально задовольнити потреби працівників і роботодавців.

Далі розглянемо основні характеристики сторін соціально-трудових відносин в умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки.

Так, *найманий працівник* – це громадянин, що уклав договір із роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою. Договір наймання може бути письмовим чи усним, але в будь-якому випадку він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Найманий працівник – це особа, що уклала трудовий договір (контракт) на виконання певної трудової функції.

Тобто, ***найманий працівник*** – це фізична особа (громадянин), яка перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до регламентів (норм, положень, інструкцій тощо).

Розвинуті трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих робітників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими є ***професійні спілки*** – масові організації, які об'єднують найманих робітників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Форма організації профспілок може бути різноманітною. Як правило, критерієм вступу до профспілки є професія члена профспілки (ливарники, бухгалтери, транспортні, сільськогосподарські працівники та ін.). Така організація за професіональною ознакою поширена в Данії, Ісландії, Великобританії та інших країнах. На одному великому підприємстві працівників можуть представляти десяток профспілок. Іншим критерієм членства може бути галузь економіки (металургія, вугільна промисловість, сільське господарство тощо). Такі профспілки характерні для Німеччини, Франції, Італії, Норвегії, Швеції, а також України. Третій варіант характерний для Японії, Швейцарії та інших країн і відрізняється тим, що кожне підприємство має свою власну профспілку, що суттєво позначається на різниці в рівнях заробітної плати на різних підприємствах.

Поняття «найманий працівник», «роботодавець» мають багато визначень і їх суть трактується по-різному, тому нині йде пошук їх уточнення. Роботодавець відповідно до міжнародної класифікації статусу – це людина, яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного чи кількох працівників. Зазвичай, роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці, роботодавцем вважається й керівник у державному секторі економіки, що наймає працівників за договором. Хоча сам він також є найманим працівником держави й не володіє засобами виробництва.

У Законі України «Про організації роботодавців» дається таке визначення: «***роботодавець*** – власник підприємства, установи, організації

незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, який відповідно до законодавства використовує найману працю».

Держава та місцеве самоврядування є третьою й останньою стороною соціально-трудових відносин, специфіка якої полягає у виконанні багатьох функцій, зокрема вона може виступати в ролі: законодавця, роботодавця, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод людини.

У взаємовідносини наймані працівники та роботодавці можуть вступати як безпосередньо, так і через свої представницькі органи. З цього приводу важливим є з'ясування сутності поняття «суб'єкт соціально-трудових відносин». Суб'єкт соціально-трудових відносин – це юридична чи фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудових відносинах. Суб'єктами відносин, що аналізуються можуть бути:

- наймані працівники, об'єднання найманих працівників або їх органи;
- роботодавці, об'єднання роботодавців або їх органи;
- органи законодавчої, виконавчої, судової влади та місцевого самоврядування.

У такому випадку число суб'єктів соціально-трудових відносин розширюється за рахунок носіїв делегованих повноважень і прав. У економічній літературі є пропозиції всі суб'єкти соціально-трудових відносин розподіляти на чотири групи.

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

II група – представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління).

III група - органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або тимчасові органи в галузях економіки, регіонах, в підприємствах, організаціях тощо).

IV група - органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів і загострення соціально-трудових відносин (Національна служба посередництва і примирення, примирні й посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, інформаційні, консультативні та інші формування).

Як випливає з наведеної класифікації суб'єкти соціально-трудових відносин можуть бути як окремі індивіди, так і їх групи, у які вони об'єдналися

(за певними ознаками: галузевими, територіальними, організаційними та ін.), що представлено на рисунку 4.2.

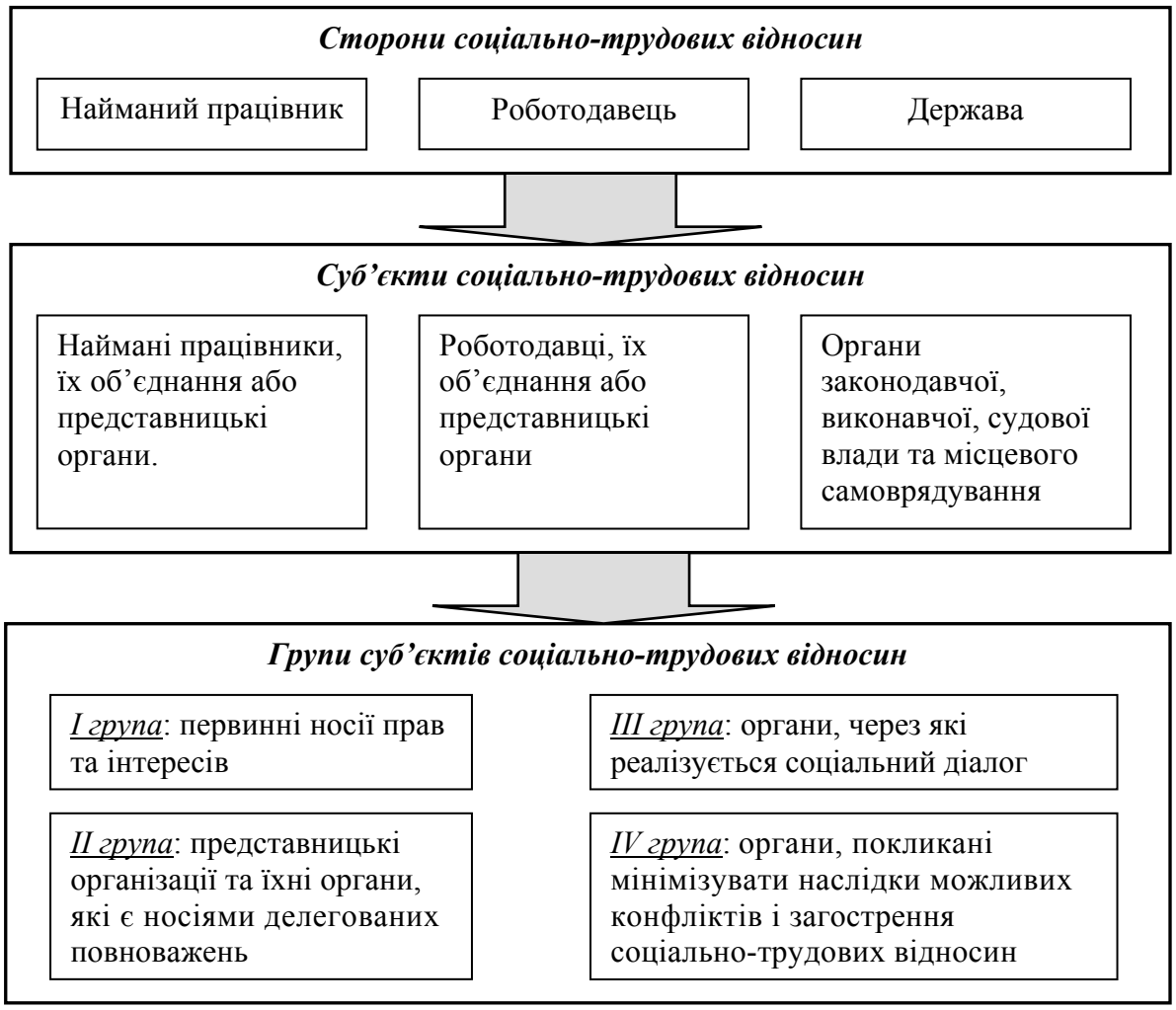


Рис. 4.2. **Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин**

4.4. Види, типи й рівні соціально-трудових відносин

Виходячи з наявних суб'єктів соціально-трудових відносин у реальній дійсності останні (відносини) складаються між суб'єктами власності на засоби виробництва та найманими працівниками. Тому жодна група працівників чи член трудової організації не можуть існувати поза такими відносинами, які класифікують на *види за такими ознаками*:

– за змістом діяльності: виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні;

– за суб'єктами: міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, внутрішньо-виробничі; індивідуальні, колективні та змішані;

– за обсягом владних повноважень: відносини по горизонталі (між найманими працівниками), відносини по вертикалі (між роботодавцем та найманим працівником);

– за способом спілкування: безособові й міжособові;

– за ступенем регламентованості: формальні й неформальні;

– за характером розподілу доходів: відповідно до трудового, майнового внеску та інших критеріїв.

Соціально-трудові відносини залежно від їх характеру, методів розв'язання проблем, що виникають у соціально-трудовій сфері, класифікують за типами. ***Тип соціально-трудових відносин*** визначається яким чином приймаються й виконуються рішення в соціально-трудовій сфері, як характеризуються форми взаємовідносин у виробничій, правовій, етичній, психологічній, моральній, культурній та інших сферах людського буття. Базову роль у формуванні типів соціально-трудові відносини відіграють принципи рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин. Залежно від того, яким чином комбінуються ці базові принципи визначається конкретний тип соціально-трудових відносин. Відповідно до цих характеристик виділяють два полярних типи соціально-трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Поряд із ними за організаційними формами виділяють також конкуренцію, солідарність, субсидіарність, дискримінацію та конфлікт.

Патерналізм як тип соціально-трудових відносин може формуватися й функціонувати як на рівні підприємства, так і держави. Суть патерналізму пов'язана з монополією держави чи адміністрації в підприємстві на зміст соціально-трудових відносин та практично суцільною їх регламентацією. Отже, ***патерналізм*** – це система соціально-трудових відносин, при якій рольова функція в регламентації цих відносин належить державі або керівництву окремих підприємств. Він мав місце в колишньому СРСР, а нині має місце на окремих підприємствах, прикладом чого є корпорації Японії.

Соціальне партнерство – це система регулювання соціально-трудових відносин, яка дозволяє ефективно поєднувати інтереси різних сторін: працівників, роботодавців і держави з метою запобігання конфліктів у трудовій сфері. Це система відносин між працівниками й роботодавцями та державою (їхніми представниками), що дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін при всій їхній природній протилежності й на цій основі досягти згоди із соціально-економічних питань, що закріплюються в колективних договорах і угодах. Саме

соціальне партнерство у формах двопартизму (при пасивній участі держави) і трипартизму (при активній участі держави) є нині пануючим типом соціально-трудових відносин у цивілізованих країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою та передбачає вирішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Конкуренція – тип відносин між людьми або колективами, що може сприяти досягненню синергетичного ефекту (від злагодженої діяльності людей і соціальних груп). Прикладом може слугувати конкуренція між проєктними, конструкторськими й іншими колективами. *Солідарність* передбачає загальну відповідальність та взаємну допомогу, засновані на спільних інтересах груп людей. *Субсидіарність* означає прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації в досягненні своїх цілей і власні дії при вирішенні соціально-трудових проблем. *Дискримінація* – тип соціально-трудових відносин, заснований на свавіллі, незаконному обмеженні прав суб'єктів цих відносин. Прояви дискримінації можливі при виборі професії, при вступі до вищих навчальних закладів, при найму на роботу, при просуванні по службі, в оплаті праці, у наданні підприємством пільг працівникам. Є дискримінація за віком, статтю, расою, національністю, релігійними уподобаннями та ін. *Конфлікт* – крайнє вираження протиріч у соціально-трудових відносинах, граничний випадок загострення суперечок (трудові спори, страйки, масові звільнення).

Названі вище типи соціально-трудових відносин частіше за все не існують у «чистому» вигляді. На кожному рівні, у конкретний період часу та при певних умовах складаються моделі соціально-трудових відносин, які комбінують ознаки цих типів.

Соціально-трудові відносини важливо розподілити за рівнями їх регулювання, оскільки саме тоді вони набувають конкретного змісту. Кожний рівень має своїх суб'єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень. Виділення відповідних рівнів соціально-трудових відносин економісти пов'язують із соціально-економічним простором, у якому взаємодіють суб'єкти відносин у сфері праці. Крім того, правомірно стверджувати, що поняття «рівень соціально-трудових відносин» має інтегральний характер і його слід розглядати у двох площинах: вертикальній і горизонтальній. Так, в Україні виділяють чотири рівні соціально-трудових відносин, що є вертикальною площиною цих відносин:

- загальнодержавний (національний) рівень;
- галузевий рівень;

- регіональний (територіальний) рівень;
- виробничий (у підприємстві) рівень (мікрорівень).

На національному рівні роботодавці й наймані працівники вступають у відносини, як правило, опосередковано через представницькі органи. Сторону роботодавців тут репрезентують як уряд, що є вищим органом виконавчої влади держави, так і об'єднання роботодавців. Представництво найманих працівників на національному рівні реалізують профспілкові об'єднання, що діють автономно, однак координують свою діяльність через Федерацію профспілок України, об'єднують свої зусилля під час ведення переговорів із представниками уряду й національного об'єднання роботодавців та укладають генеральну угоду (додаток А).

На галузевому рівні роботодавці реалізують свої права та відстоюють інтереси через відповідні міністерства, комітети чи інші відомства та укладають галузеві тарифні угоди. Так, у АПК цей процес відбувається за участі представників Мінагрополітики України, Професійної спілки працівників АПК та галузевих об'єднань роботодавців (додаток Б).

На регіональному рівні мають місце здебільшого колективні та змішані відносини між суб'єктами соціально-трудових відносин. Представники найманих працівників на регіональному рівні реалізують своє право як суб'єкти відносин у сфері праці через представницькі органи. В Україні на обласному рівні діють обласні профспілкові структури (додаток В).

На виробничому рівні суб'єктом відносин у сфері праці може бути окремий працівник, група працівників або трудовий колектив. Як правило, органом, що представляє інтереси трудового колективу є професійна спілка в особі профспілкового комітету працівників. Законодавством багатьох країн світу, зокрема й України, передбачені й інші суб'єкти, що можуть представляти інтереси колективу. Це можуть бути ради трудових колективів, окремі особи, страйкові комітети та ін. (додаток Г).

У горизонтальній площині соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними (взаємодія одного працівника з роботодавцем, додаток Д), колективними (коли роботодавці та працівники взаємодіють між собою) та змішаними (працівники взаємодіють із роботодавцем або спілкою роботодавців за участю представників державної влади чи місцевого самоврядування тощо).

4.5. Якість трудового життя як критерій стану соціально-трудових відносин

Основним критерієм оцінки стану розвитку соціально-трудових відносин є якість трудового життя. Покращення якості трудового життя дозволяє забезпечити соціальну злагоду в суспільстві, поступальний економічний розвиток, гідний рівень життя населення, політичну стабільність у громадах, регіонах, країні. Згідно з енциклопедичним визначенням, якість трудового життя – комплекс критеріїв (зміст, характер, якість праці, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, рівень гуманізації праці та ін.), що характеризують ступінь задоволення особистих потреб чи інтересів окремого працівника й трудового колективу в процесі розвитку підприємств (фірм, компаній). Зазначені критерії конкретизуються в наявності умов для творчого розвитку особистості в процесі праці, можливості професіонального зростання й службового просування, створення здорової морально-психологічної атмосфери, можливості мати постійну змістовну роботу, сприятливі умови праці та ін.

Що стосується поняття «якість трудового життя», то цей критерій розвитку соціально-трудових відносин є головною складовою якості життя, оскільки людина завдяки праці може забезпечити собі гідний розвиток. Кожна працездатна людина природно відчуває потребу працювати, адже праця є сутністю, природною та соціальною потребою людини. Переважна частина людства працює в найбільш продуктивному віці й найкращі години доби. На роботі людина проводить найкращу частину свого життя й тому кожен хоче працювати так, щоб робота приносила матеріальний добробут і моральне задоволення, була безпечною і невиснажливою, цікавою та розвивала особистість і професіоналізм, тобто забезпечувала високу якість трудового життя населення.

Використовуючи всі можливості й ресурси, роботодавці та держава мають забезпечувати покращення якості трудового життя, щоб працівники з великим бажанням приходили на робочі місця, старанно й відповідально виконували роботу – це ідеалістичний сценарій, до якого потрібно прагнути. Таким чином буде забезпечено підвищення продуктивності праці й соціальну відповідальність, подолання відчуженості працівників від виробничих процесів тощо.

Існує чимало методичних розробок визначення інтегральних показників, які характеризують рівень розвитку соціально-економічної сфери суспільства. Один із підходів, запропонований фахівцями Інституту соціології України, полягає в обчисленні інтегрального показника цього рівня на даних, що розподіляються на два блоки показників: 1) доходи та споживання; 2) праця та зайнятість. Відповідно до вимог інформаційної повноти блок має включати три підблоки вимірювань: статистичний (об'єктивний); соціологічний (суб'єктивні самооцінки); 3) експертний (професійно-суб'єктивний).

Нині фахівці в галузі соціально-трудових відносин ведуть активну НДР із визначення індикаторів якості трудового життя та їх подальшого використання, що дасть змогу робити співставлення цього інтегрального показника в часі й просторі. Розробка таких показників є досить актуальною, оскільки з підвищенням рівня доходів працівників зростають їхні потреби, потребує розробка напрямів і відповідних заходів щодо покращення якості трудового життя. У противному випадку це може зумовити неефективне використання трудових ресурсів, зниження якості трудового потенціалу та виникнення соціально-трудових конфліктів.

Якість трудового життя *– це систематизована сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя, які дають змогу врахувати міру реалізації інтересів, використання здібностей працівника (фізичних і інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) і задоволення його потреб.* Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність у підприємстві. Його можна підвищити, змінюючи на краще параметри, які впливають на економічний стан, соціальний та духовний розвиток особистості.

До показників якості трудового життя можна віднести ті, що характеризують:

- рівень доходів працівників;
- рівень організації праці;
- змістовність праці;
- прогрес у кар'єрі працівників;
- розвиток виробничої демократії;
- повага особистості;
- досконаліть санітарно-гігієнічних умов;
- стан відносин між профспілкою й адміністрацією та ін.

Отже, поняття «якість трудового життя» співвідносне з іншим поняттям – «*гідна праця*», яка, за визначенням МОП, означає:

1) продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені та він забезпечений адекватним соціальним захистом;

2) можливість для економічно активного населення мати продуктивну зайнятість, яка б задовольняла умови безпеки, свободи, рівності та людської гідності.

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати таку систему показників:

- можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати;
- прийнятність форми зайнятості;
- рівень продуктивної зайнятості та адекватності заробітку;
- справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
- задоволеність тривалістю робочого часу;
- рівень стабільності та захищеності роботи;
- безпечність умов роботи та особистого життя;
- стан соціального захисту;
- гармонійне поєднання умов роботи та особистого життя;
- досконалість соціального діалогу та ін.

Нині фахівці в галузі соціально-трудових відносин ведуть активну науково-дослідну роботу з визначення індикаторів якості трудового життя та їх подальшого використання, що дасть змогу робити співставлення цього інтегрального показника в часі й просторі. Розробка цих показників є досить актуальною, оскільки з підвищенням рівня доходів працівників зростають їхні потреби, потребує розробка напрямів і відповідних заходів щодо підвищення якості трудового життя. У противному випадку це може призвести до неефективного використання трудових ресурсів, зниження рівня якості трудового потенціалу та виникнення соціально-трудових конфліктів тощо.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Охарактеризуйте суть економічної категорії «соціально-трудові відносини» та її розвиток.
2. Які елементи формують систему соціально-трудових відносин?
3. Що є предметом соціально-трудових відносин?

4. Яка різниця між сторонами й суб’єктами соціально-трудових відносин?

5. Наведіть протиріччя функціонування професійних спілок.

6. Які кардинально різні два типи соціально-трудових відносин Вам відомі, дайте їх визначення?

7. Що розуміється під якістю трудового життя та які показники можна використати при її оцінці?

Розділ 5
МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Формування й розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві

Соціально-економічні відносини, що пов'язані зі сферою праці, охоплюють майже всі верстви населення, тому важливим елементом системи регулювання відносин у соціально-трудовій сфері між його учасниками є *організаційний механізм функціонування системи соціально-трудових відносин*. Суть цього механізму полягає в проведенні переговорів представників держави, роботодавців та професійних спілок як захисників найманих працівників, надходженні компромісу та прийнятті на цій основі оптимальних і сприятливих рішень для всіх сторін соціально-трудових відносин. Він включає сукупність важелів, заходів і засобів, які призначені забезпечити сполучення соціальних і економічних інтересів учасників трудового процесу.

Системі соціально-трудових відносин притаманні певні принципи її функціонування, серед яких *основним є принцип нормативно-правового забезпечення прав усіх сторін* у соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, контроль за дотриманням прав.

Принцип солідарності передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій згоді, єдності та спільності інтересів.

Принцип субсидіарності спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації.

Принцип партнерства передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

Принцип загальності повинен бути визначальним у механізмі соціального захисту, оскільки останній має поширюватись на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацездатних незалежно від їх соціального статусу.

Принцип адресності має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту, надання соціальної допомоги тощо.

Принцип інтегрованості передбачає обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життя.

Формування й розвиток соціально-трудових відносин у будь-якому цивілізованому суспільстві проходить під впливом певних факторів (чинників), значимість яких визначається історичними, демографічними, етнічними, соціокультурними економічними, політичними та іншими особливостями. До основних факторів, частіше за все, відносять:

- особливості формування та втілення соціальної політики;
- перебіг глобалізаційних процесів у економіці;
- розвиток суспільної праці та виробництва;
- життєвий цикл людини та розвитку підприємства.

Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої державної політики, стратегічний соціально-економічний напрям, обраний урядом країни, для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень життя та праці та їх соціальну захищеність. Вона спрямована на підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості в країні. Соціальна політика об'єктивно залежить від економічного стану країни і, у той же час, є самодостатньою для дієвого впливу на соціально-економічний розвиток країни, оскільки спрямовує зусилля на соціальну стабільність у суспільстві, посилення трудової мотивації працівників і розвиток підприємництва, забезпечення належного рівня життя, збереження культурної, природної спадщини, національної своєрідності та самобутності.

В умовах посилення ролі міжнародних економічних відносин, дедалі великий вплив на розвиток соціально-трудових відносин мають глобалізаційні процеси. Термін «глобалізація» означає взаємозалежність економік, яка виникає у зв'язку з обміном товарами, послугами, потоками капіталів та міграцією робочої сили. *Глобалізація економіки* – це процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидкий ріст обсягів світової торгівлі, потоків іноземних інвестицій та стрімких технологічних змін.

Можна передбачити, що в XXI ст. діятимуть концептуальні засади регулювання трудових відносин, серед яких можна виділити:

– під впливом глобалізації національних економік, діяльності багатонаціональних корпорацій та нормотворчої діяльності МОП у всіх країнах світу проходить уніфікація трудового законодавства;

– на регіональному світовому рівні складаються три основні моделі регулювання соціально-трудових відносин: європейська соціальна модель; англосаксонська ліберальна модель та китайська централізована модель.

Чинником, що також визначає процес формування та розвитку соціально-трудових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці та виробництва, які проявлятимуться у формах поділу та кооперації праці, зростанні продуктивності праці, заміщенні праці капіталом та ін. Це підтверджується тим, що розвиток соціально-трудових відносин на будь-якому підприємстві залежить від:

– основних характеристик соціально-трудових відносин (правові норми, економічні умови, структура ринку праці, соціокультурне середовища, техніко-технологічні параметри виробничого процесу);

– стратегічних і тактичних напрямів розвитку підприємства (бізнес-план, інвестиційний проєкт);

– системи робочих місць (організація й нормування праці, режим праці та відпочинку, зміст і умови праці);

– кадрової політики підприємства (планування та залучення персоналу, заповнення робочих місць, кваліфікаційній і кар'єрний ріст, мотивація й оплата праці, соціальні пільги, участь у розподілі ресурсів і доходів);

– трудової поведінки (переконання, стимули, групові та індивідуальні норми поведінки, конфліктність, професійна соціалізація) та ін.

Сьогодні все більшого значення набуває такий чинник впливу на формування соціально-трудових відносин, як цілі, до досягнення яких прагнуть люди й підприємства на різних етапах їх життєдіяльності. *Життєвий цикл людини* включає декілька стадій: від народження до закінчення навчання; період вступу на роботу та трудової діяльності; період після трудової діяльності. На першій стадії соціально-трудові відносини пов'язані переважно з проблемами професійного навчання. На другій – основними є відносини найму та звільнення, соціально-професійного розвитку, умови праці та її оплата. На третій стадії життєвого циклу людини постає питання пенсійного забезпечення.

Стадії життєвого циклу людини опосередковано впливають на стадії *життєвого циклу розвитку підприємства* (організації). Якщо на стадії

зародження підприємства соціально-трудові відносини носять менш формалізований характер, то з розвитком організації ці відносини оптимізуються, у них формується більша кількість узгоджених елементів, виробляється система соціально-трудових відносин, яка поступово перетворюється у визначену організаційну культуру. Соціально-трудові відносини при цьому є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації, а головним завданням стає розвиток людських ресурсів.

5.2. Суть соціальної справедливості, захисту та гарантій у сфері праці

У довідковій літературі, зокрема Економічній енциклопедії (2002 р.) категорію «***соціальна справедливість***» визначено як:

1) урівноваженість прав і обов'язків громадян, а також інтересів суспільства, колективу та окремої особи;

2) наявність рівних можливостей для реалізації своїх здібностей і задоволення соціально-економічних потреб для окремих індивідів, трудових колективів, соціальних верств і груп залежно від рівня розвитку технологічного способу виробництва.

Основним критерієм соціальної справедливості в економічній діяльності є відповідність винагороди працівників величині їх трудового внеску або кількості та якості їх суспільно необхідної праці. Соціальна справедливість можлива при виконанні державою соціально-економічних функцій, а саме запровадження справедливого розподілу й перерозподілу доходів, зростання соціальних витрат на відтворення робочої сили, охорону й безпеку праці тощо. Певне уявлення про «справедливий» розподіл доходів населення можна отримати з даних таблиці 5.1, у якій наведено динаміку рівня оплати праці в аграрній галузі та інших сферах економічної діяльності.

Рівень заробітної плати найманих працівників у рибальстві, рибництві та сільському господарстві є найнижчим серед інших видів економічної діяльності. Номінальна середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві у 2016 р. становила 3916 грн проти 5183 грн у середньому в країні, або 75,6 %. У подальшому її рівень порівняно із середнім в країні збільшувався в абсолютному й відносному вимірах, зокрема у 2018 р. – 7166 грн (80,8 % від

середньої заробітної плати в країні), у 2019 р. – 8738 грн (83,2 %) та 2020 р. – 9734 грн (84 %).

Таблиця 5.1. **Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників за видами економічної діяльності в Україні**, грн

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
У середньому в країні	5183	7104	8865	10497	11591	223,6
Сільське господарство	3916	5761	7166	8738	9734	248,6
Промисловість	5902	7631	9633	11788	12759	216,2
Будівництво	4731	6251	7845	9356	9832	207,8
Транспорт і зв'язок	5810	7688	9860	11704	11951	205,7
Фінансова діяльність	10227	12865	16161	19132	20379	199,3
Державне управління й оборона	5953	9372	12698	14785	16443	276,2

Джерело: дані Держстату України.

Наведені співвідношення в оплаті праці між галузями економіки свідчать про неефективність державних регуляторних важелів збалансованого розвитку галузей економіки країни. Зокрема, значна перевага в оплаті працівників фінансової діяльності (тобто банківських працівників, страхових компаній) створює неврегульованість фінансово-кредитної системи взагалі в країні й зумовлює необґрунтовано великі процентні ставки по кредитах, збільшення вартості страхових послуг тощо.

Отже, можна зробити висновок, що соціальна політика держави має забезпечити досягнення максимальної соціальної справедливості, мобілізувати всі ресурси та зусилля на підвищення добробуту міського і сільського населення. Вона (політика) включає законодавчо встановлені гарантії соціального захисту, забезпечення, допомоги та підтримки, які різняться за ширшою чи вужчою адресною спрямованістю та різними системами заходів.

Соціальний захист – це система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків.

Соціальний захист як широке поняття є, з однієї сторони, функціональною системою напрямів, за якими вони здійснюються, а з іншої –

інституціональною системою інститутів: державні органи, суди, профспілки, громадські організації та ін. До вужчих категорій, які характеризують поняття соціального захисту можна віднести: соціальне забезпечення, допомогу та підтримку.

Соціальне забезпечення – це система заходів, спрямованих на поліпшення умов життя тих груп населення, які з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства. Воно включає пенсії та різного роду соціальні трансферти або грошові виплати (у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю й пологами, доглядом за дитиною, на поховання й ін.).

Соціальна допомога – система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки й послуг, що надаються окремим особам чи групам населення (інвалідам, постраждалим від аварії на ЧАЕС тощо) соціальною службою для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу, повноцінної життєдіяльності, реабілітації та адаптації в суспільстві.

Соціальна підтримка – це система заходів по наданню допомоги певним категоріям громадян (здебільшого економічно активному населенню), які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг.

Краще розуміння сутності поняття соціального захисту полягає в тому, що державна політика із забезпечення прав і гарантій у сфері праці повинна забезпечити розвиток таких напрямів:

– забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму та надання матеріальної допомоги тим, кому вона потрібна з об'єктивних причин, захист від факторів, що знижують життєвий рівень;

– створення умов, що надають громадянам можливість без перешкод заробляти собі кошти на життя в межах чинного законодавства;

– створення умов, що забезпечують задоволення мінімуму потреб в освіті, медичного обслуговування та ін.;

– забезпечення оптимальних умов праці, охорони праці;

– забезпечення духовного життя, захист від ідеологічного й політичного тиску;

– забезпечення максимальної стабільності в суспільстві та ін.

Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» ***державні соціальні стандарти*** – це встановлені соціальні норми й нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Державні соціальні стандарти у сфері доходів населення встановлюються з метою визначення розмірів державних соціальних гарантій у сфері оплати праці, виплат за обов'язковим державним соціальним страхуванням, права на отримання інших видів соціальних виплат і державної соціальної допомоги та їх розмірів, а також визначення пріоритетності напрямів державної соціальної політики.

Державні соціальні гарантії – це встановлені мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Отже, будь-який напрям соціального захисту базується на певних соціальних стандартах і гарантіях. ***Соціальні гарантії*** – це сукупність заходів, що забезпечують соціальний захист людини, створюють основу для реалізації конституційних, соціально-економічних та соціально-політичних прав членів суспільства. До головних соціальних гарантій відносяться права: на працю, відпочинок, житло, безкоштовну освіту й медичне забезпечення.

До числа основних державних соціальних гарантій відносяться (з 1 грудня 2021 р.):

- мінімальна заробітна плата – 6500 грн;
- мінімальна пенсія за віком – 1934 грн;
- одноразова соціальна допомога при народженні дитини – 41280 грн (виплата допомоги здійснюється одноразово у 10-кратному розмірі прожиткового мінімуму при народженні дитини – 10320 грн, решта суми допомоги на виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами по 860 грн);
- державна соціальна допомога (допомога на дітей одиноким матерям, допомога на поховання, допомога по безробіттю, допомога малозабезпеченим сім'ям, допомога особам з інвалідністю) та інші соціальні виплати.

Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом. Так, відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум»: ***прожитковий мінімум*** – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я

набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на 1 особу (з 1 грудня 2021 р. він становить 2393 грн), а також окремо по основних соціально-демографічних групах населення:

– дітей віком до 6 років – 2100 грн
– дітей віком від 6 до 18 років – 2618 грн;
– працездатних осіб – 2481 грн;
– осіб, які втратили працездатність – 1934 грн.

Прожитковий мінімум застосовується для:

– загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;

– встановлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям із дітьми, допомоги по безробіттю, а також стипендій та інших соціальних виплат, виходячи з вимог Конституції України та законів України;

– визначення права на призначення соціальної допомоги;

– визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування;

– встановлення величини неоподатковуваного мінімуму доходів громадян;

– формування державного бюджету країни та місцевих бюджетів тощо.

Відповідно до вищезгаданого закону постановою Кабінету Міністрів України № 780 від 11 жовтня 2016 р. затверджено для різних категорій населення набори продуктів харчування й непродовольчих товарів у натуральних показниках та набори послуг для основних соціальних і демографічних груп населення – у нормативах споживання не рідше одного разу на п'ять років. Як приклад, наведемо орієнтовний набір продовольчих товарів для працездатного населення (табл. 5.2).

Про сучасний стан продовольчого споживання населення України можна судити з даних, наведених у таблиці 5.3. Так, річне споживання м'яса та м'ясопродуктів на 1 особу щорічно у середньому у 2016-2020 рр. перебуває на рівні 51-54 кг при нормі 80 кг, молока і молочних продуктів – 198-210 кг при

раціональній нормі 380 кг. Простежується «дефіцит» у харчовому раціоні плодів і ягід тощо.

Таблиця 5.2. **Набір продуктів харчування для працездатного населення** (кг/рік на одну людину)

Найменування продукту	Норма
Хлібопродукти:	
хліб житній	39
хліб пшеничний	62
Макаронні вироби	4
Борошно пшеничне	9,4
Крупи:	
рисова	2,5
пшоняна	1
гречана	2
вівсяна	1,1
інші (ячна, перлова)	0,5
Бобові	1,9
Картопля	95
Овочі (у тому числі солені, квашені):	
капуста	28
помідори, огірки	25
морква	9
буряки	9
цибуля	9,1
часник	0,9
інші сезонні овочі (кабачки, гарбузи)	13
Баштанні (кавуни, дині)	16
Фрукти і ягоди:	
фрукти, ягоди свіжі	60
сухофрукти	4
Цукор	24
Кондитерські вироби	13
Олія	7,1
Маргарин	2

Найменування продукту	Кількість
М’ясо, м’ясні продукти:	
яловичина	16
свинина	8
субпродукти	4
птиця	14
сало	2
ковбасні вироби	9
Риба, морепродукти:	
риба свіжа, свіжоморожена	7
оселедці	4
рибні продукти	2
Молоко, молокопродукти:	
молоко	60
кисломолочні напої (кефір, ряжанка)	60
масло вершкове	5
сир твердий	3,5
сметана	5
Яйця (штук)	220
Чай	0,4
Кава в зернах мелена	0,5
Сіль	3
Спеції (лавровий лист)	0,3
Поживний склад середньодобового набору продуктів харчування	
Білки, г	87,1
Жири, г	98,4
Вуглеводи, г	388,1
Енергетична цінність, ккал	2790,8

Обсяги, структура та якість харчування населення виступає кінцевою метою і головним оціночним критерієм роботи національного АПК. За цим критерієм Україна сьогодні перебуває в групі країн із середнім рівнем розвитку: не голодує, але істотно відстає від європейських стандартів. Відчувається певний дефіцит енергетичної цінності білкового харчування населення України, постає проблема неповноцінної якісної структури харчового раціону, оскільки збільшується частка

споживання рослинної їжі – хліба, картоплі, цукру, олії, що характерно для «бідних» країн Африки, Азії та Латинської Америки.

Таблиця 5.3. **Фактичне споживання основних продуктів харчування населенням України** (на одну особу за рік, кг)

Вид продовольчих продуктів	Раціональні норми харчування[1]	Рік				2020/ норма, %
		1990	2016	2018	2020	
М'ясо та м'ясопродукти, включаючи субпродукти й жир-сирець	80	68,2	51,4	52,8	53,8	67,3
Молоко та молочні продукти	380	373,2	209,5	197,7	201,9	53,1
Яйця, шт.	290	272	267	275	278	95,9
Риба та рибні продукти	20	17,5	9,6	11,8	12,4	62,0
Хлібні продукти	101	141,0	101,0	99,5	96,6	95,6
Картопля	124	131,0	139,8	139,4	134,0	108,1
Овочі та баштанні продовольчі культури	161	102,5	163,7	163,9	164,0	101,9
Плоди, ягоди та виноград (без переробки на вино)	90	47,4	49,7	57,8	56,5	62,8
Цукор	38	50,0	33,3	29,8	27,8	73,2
Олія	13	11,6	11,7	11,9	12,3	94,6
На душу населення, ккал за добу	близько 3000	3597	2742	2706	2674	89,1

[1] Рекомендовані раціональні норми споживання основних продуктів харчування на душу населення (розрахунки МОЗ України).

Джерело: дані Держстату України.

5.3. Організаційно-правові аспекти регулювання соціально-трудових відносин

Основною формою погодження інтересів найманих працівників та роботодавців може бути та, яка базується на партнерських відносинах і виключає диктатуру в соціально-трудових відносинах будь-якого соціального класу, державного органу чи особистості. Тому для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого боку, активна діяльність держави в соціально-трудовій сфері. Вкрай важливо задіяти комплекс заходів

(адміністративних, організаційних, економічних та ін.), які оптимізують відносини між роботодавцями й найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечать баланс інтересів суб'єктів, що на ньому функціонують. У розгорнутому вигляді *методи регулювання соціально-трудових відносин*, які мають використовуватися в соціально орієнтованій ринковій економіці, можуть бути згруповані в такі групи:

- нормативно-правові;
- програмно-цільові;
- адміністративно-розпорядчі та організаційні;
- договірні;
- погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні;
- партисипативні.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави. Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування основоположних норм, що містяться в Конституції, законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах органів законодавчої, виконавчої й судової влади та місцевого самоврядування.

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

Адміністративно-розпорядчі та організаційні методи застосовуються переважно на рівні підприємств і організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розробку організаційних регламентів, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

Договірні методи використовуються в соціально-трудовій сфері й пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин, що є основою функціонування соціального партнерства.

Застосування *погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів* має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Партисипативні методи передбачають запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Нині в умовах сформованої «молодої» ринкової економіки в Україні законодавство про працю перебуває в стадії розвитку та удосконалення. Основні положення регулювання соціально-трудових відносин закладені в Конституції, Кодексі законів про працю, Господарському кодексі, «трудових» законах, постановах уряду, нормативно-правових актах відомчих установ, генеральній, галузевих, регіональних угодах та колективних договорах і контрактах на рівні підприємств, організацій та установ.

Разом із Конституцією України (статті 43, 45, 46 та ін.), яка визначає основні принципи правового регулювання відносин у сфері праці, у країні діє Кодекс законів про працю України, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни й поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Правову основу договірного регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин забезпечує прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди», яким визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладенні договорів та обов'язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства. Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначаються особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок, які створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Прийнятий Закон України «Про оплату праці» започаткував правову основу договірного регулювання оплати праці на основі системи тарифних угод. Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати

праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірного регулювання оплати праці та спрямований на забезпечення відтворювальної й стимулюючої функцій заробітної плати.

Крім того, важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин відіграють Закони України «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про організації роботодавців», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», про державні бюджети країни, підзаконні нормативні акти уряду, міністерств, комітетів та ін.

У рамках Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, об'єднаннями роботодавців та Федерацією профспілок України укладається до 100 галузевих, до 30 регіональних угод, більше 50 тис. колективних договорів із загальним охопленням 5,4 млн осіб, або 71,8 % штатних працівників (дані 2020 р.). Усе це є стабілізуючим фактором розвитку суспільства. Тому всі сторони погодилися, що соціально-економічні проблеми необхідно вирішувати не шляхом конфронтації, а через співробітництво.

Остання галузева угода між Мінагрополітики України, галузевими об'єднаннями підприємств (роботодавців) та Профспілкою працівників АПК України була укладена в грудні 2013 р. на період 2014-2016 рр. із пролонгацією до 2022 р. Предметом даної угоди є регулювання соціально-економічних і трудових відносин, встановлення трудових і соціально-економічних прав і мінімальних гарантій для працівників аграрного сектору економіки (додаток Б).

Важливим кроком до запровадження механізму соціального партнерства стало створення в 1993 р. Національної ради соціального партнерства та її реорганізація у 2006 р. у Національну тристоронню соціально-економічну раду як постійно діючого органу для узгодження питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Це тристороння організація, яка утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок, роботодавців для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Одним із головних завдань її діяльності у сфері праці є участь у підготовці законодавчих актів із приводу

соціально-трудових питань, підготовка пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

Пізніше (у 1998 р.) Указом Президента створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП), яка є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями служби є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових конфліктів, що виникли між ними, прогнозування виникнення колективних трудових конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва й примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

5.4. Роль держави та профспілкових організацій у регулюванні соціально-трудових відносин

Роль держави у соціально-трудових відносинах полягає в тому, що найчастіше вона виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі або з урахуванням Конвенцій та Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм згідно з національними умовами та практикою національне законодавство й правила здійснення соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками. Держава при цьому може виступати: ініціатором, регулятором, арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів. Їй належить специфічна роль у забезпеченні функціонування системи соціально-трудових відносин і основних її суб'єктів, де вона виступає одночасно як носій публічної влади та соціальний партнер.

Як носій публічної влади держава має повноваження, що традиційно поділяються на: законодавчі, виконавчі та судові, зокрема ухвалюються закони, якими керуються суб'єкти соціального партнерства, у тому числі легалізуються їх правосуб'єктність і процедури взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою керування, контролю й нагляду у сфері праці. У судовій системі, що включає органи юрисдикції, здійснюється розгляд економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудових відносин, що врегульовуються Конституцією, Кодексами законів, законами та іншими нормативними актами. Тому як соціальний партнер вона може розглядатися у двох аспектах: як роботодавець і як партнер у правовому механізмі соціального співробітництва, носій загальнодержавних інтересів. Як роботодавець держава в особі адміністрації державних структур поряд з іншими роботодавцями бере участь у конкуренції на ринку праці. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства виступають виконавчі органи державної влади та місцевого самоврядування різних рівнів.

Нині в Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини, це Міністерство соціальної політики України, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері трудових відносин, галузеві міністерства, комітети та інші відомства, Національна тристороння соціально-економічна рада, НСПП тощо.

На основі соціологічних досліджень, які були проведені фахівцями Інституту соціології НАН України, можна зробити певні висновки. Так, результати опитування виявили низьку оцінку сторонами соціально-трудових відносин діяльності державних органів влади як одного із суб'єктів цих відносин, держава формально визнає профспілки своїм соціальним партнером. Усі три сторони соціально-трудових відносин (працівники, роботодавці й держава) найважливішою функцією державних органів влади вважають функцію гаранта виконання законодавства, на друге місце вони ставлять реформаторську функцію; на третє – захисну й на четверте – партнерську функцію. Щодо інших функцій держави у сфері праці (протекціоністську, інформаційно-консультативну, арбітражну, представницьку, навчально-освітню), то їх виконання нині знаходиться на низькому рівні.

Однією із передумов забезпечення соціальної злагоди в трудовій сфері є наявність сильних і незалежних професійних спілок. Дуже важливо, щоб ці організації трудящих були демократичними й достатньо представницькими. Ще одна умова – це визнання державою законної діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців і суспільства в цілому. На жаль, обізнаність української громадськості в питаннях сучасного профспілкового руху є ще слабкою, а ставлення структур влади й підприємців до профспілок ґрунтується на явно застарілих уявленнях про їхню попередню роль і місце в командно-адміністративній системі –

«додатку» роботодавця, що не дає змоги сприймати їх як рівноправного партнера й стримує формування нових соціально-трудових відносин.

Справжньою метою діяльності профспілкових організацій є поліпшення становища працівників на основі конструктивного соціального діалогу, узгодження інтересів найманих працівників, держави й роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації. Профспілки виступатимуть каталізатором соціальної рівноваги лише тоді, коли ступінь охоплення трудящих профспілковим «активним» членством буде високий, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий.

В Україні, яка належить до індустріальних держав, більшість найманих працівників традиційно є членами профспілок. Проте було б перебільшенням стверджувати, що він нині якісно реалізується. Так, у близько 100 тис. первинних організаціях на мікрорівні економіки України число членів профспілок становило до 10 млн осіб, а ступінь охоплення – близько 90 %, що є дуже високим показником. Тут враховано таких членів профспілок, як студенти й учні ПТУ (більше 1 млн осіб) та ветерани праці (до 1 млн осіб). Нині об'єктивним чинником поступового зменшення профспілкового членства є загальне скорочення кількості робочих місць, вихід працівників із профспілок за власними мотивами, що, переважно, пов'язано з розчаруванням у спроможності профспілок захистити людину, яка опинилася в складних соціально-виробничих умовах.

Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки – це підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також поліпшення умов праці. Зважаючи на це в їхній діяльності нерідко виникають певні протиріччя.

Перше протиріччя пов'язано з тим, що підвищення рівня ставок заробітної плати може призвести до збільшення рівня безробіття в країні, оскільки причини безробіття можуть полягати в підвищених ставках заробітної плати, рівень яких перевищує можливості підприємств і призводить до звільнень працівників. І тому профспілки мусять знизити свої вимоги, проте цього, як правило, не відбувається, оскільки вони захищають інтереси більшості працюючих, нерідко за рахунок меншості «майбутніх» безробітних. Отже, робітники з гарантованою зайнятістю мимоволі виграють від звільнення інших.

У сільському господарстві протягом останніх двох десятиліть спостерігається стрімке вивільнення робочої сили, яке повинно супроводжуватися створенням нових робочих місць в альтернативних видах діяльності. У противному випадку це загрожує загостренню соціальної напруги на селі.

Друге протиріччя пов'язане з різницею в рівнях заробітної плати працівників різних галузей, навіть якщо вони виконують однакову роботу й об'єднані в спілки за професійною чи галузевою ознакою.

Третє протиріччя в роботі профспілок зумовлене їхньою боротьбою за поліпшення умов праці, згідно з якою до колективних угод включаються норми про техніко-технологічне переозброєння виробництва, зменшення сфери використання ручної праці тощо. Проте така вимога нерідко призводить до скорочення чисельності працівників і суперечить вимозі забезпечення зайнятості.

Четверте протиріччя полягає в тому, що, сприяючи участі трудящих в управлінні виробництвом і створюючи своєю діяльністю передумови формування стабільних механізмів узгодження інтересів і запобігання конфліктам, профспілки мимоволі послаблюють свою роль у сучасному виробництві.

Соціологічні дослідження Інституту соціології НАН України свідчать, що для посилення мотивації й збереження досягнутого рівня членства профспілкам потрібна нова ідеологія. Нині на арені виробничих стосунків з'явилися зовсім інші дійові особи, з одного боку, власники, їхні представницькі органи й роботодавці, з іншого – наймані працівники. Основною метою об'єднання працівників у профспілки є захист власних трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Тому все помітнішою є мотивація членства працівників у профспілках – не задля традиції, а як об'єктивна потреба.

Нині в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами й віднесені Конституцією до основних прав людини. Це можна вважати вагомим досягненням українських профспілок, яким довелося докласти чимало зусиль, щоб їхні пропозиції були враховані в Конституції. Так, відповідно до статті 36 головного закону – Конституції громадяни мають право на участь у профспілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Ще одне з основоположних прав профспілок, що має застосування практично в усіх країнах світу, – право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод гарантоване їм Законом України «Про колективні договори і угоди» та ратифікованими Україною Конвенціями МОП № 98 «Про застосування принципів права на

організацію і на ведення колективних переговорів» і № 154 «Про сприяння колективним переговорам». Всеукраїнські галузеві профспілки та обласні міжспілкові профоб'єднання є стороною переговорів та колективних угод відповідного рівня, а первинні організації профспілок у підприємствах – стороною колективних договорів.

Свою захисну функцію профспілки та їх органи широко використовують також шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, арбітражах, комісіях із трудових спорів, що утворюються в підприємствах. Коли ж примирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. В Україні переважно вони відбувалися у вугільній промисловості, житлово-комунальному господарстві, будівництві, на транспорті, галузях освіти та охорони здоров'я. Щороку НСПП реєструється до 500 колективних трудових спорів, які відбуваються на рівні підприємств та галузей у зв'язку з невиконанням законодавства про працю та умов колективних договорів і угод.

Отже, цілком очевидним стає те, що державні органи та органи місцевого самоврядування матимуть громадську підтримку, а профспілкові організації перспективу розвитку, якщо активно проявлятимуть свої захисні дії у найважливіших на сьогодні для людей питаннях – боротьбі за гідний рівень заробітної плати, забезпечення належних умов праці й гарантії зайнятості, соціальний захист працівників, завершення реформи соціального страхування, пенсійного забезпечення та ін.

5.5. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин на мікрорівні

У будь-якій державі є ціла система соціальних інститутів, що здійснюють соціальний захист громадян. *Соціальний інститут* – це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури чи системи правил нормативно врегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідного інституту. Конкретним інститутом соціального захисту працівників у підприємстві є колективний договір. Його суть кардинально

змінилася в даний час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціальної захищеності.

Соціальне значення колективного договору полягає в тому, що цей нормативно-правовий документ забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці та укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу. Процедура проведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору спрямована на досягнення соціальної злагоди на конкретному підприємстві, співробітництво партнерів на виробничому рівні, яке базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирних методів і процедур, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності за взяті зобов'язання.

В Кодексі законів про працю України та Законі України «Про колективні договори і угоди» відмічено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником і трудовим колективом, або між їх уповноваженими органами повинен укладатися колективний договір. Розрізняють колективний договір та угоду. ***Колективна угода*** – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на мезо- та макрорівнях, зокрема на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади.

Колективний договір – це правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин у підприємствах, в установах, організаціях чи їх структурних підрозділах всіх форм власності й господарювання між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їх інтересів. Він є двостороннім і укладається в організаціях і в підприємствах для регулювання трудових відносин між робітниками (профспілковим комітетом) і роботодавцями (адміністрацією), регулює трудові відносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи норми, що прийняті в галузевій, регіональній та генеральній угодах.

Колективний договір виконує узгоджувальну функцію в регулюванні трудових відносин у підприємстві, оскільки інтереси суб'єктів трудових відносин, зокрема найманих працівників та власника, за своєю суттю діаметрально протилежні. Наймані працівники зацікавлені у високому рівні оплати праці, встановленні гнучкого режиму робочого часу, додаткових пільгах та гарантіях, а інтереси власника спрямовані на отримання максимального

прибутку при найменших затратах. Із метою врегулювання цих протилежних цілей і необхідно укладати колективний договір, у якому за допомогою компромісів та поступок можна врегулювати всі ключові проблеми трудових відносин, яких у сільському господарстві накопичилось за роки реформування дуже багато.

В укладенні колективного договору не менше ніж працівники зацікавлений і власник підприємства або уповноважений ним орган, оскільки нерідко виникають конфліктні ситуації між працівниками та власником. Тому детальна регламентація спірних питань у договорі під час переговорів сприятиме запобіганню конфліктів та слугуватиме стабілізатором прав роботодавця й працівників.

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці є ефективним засобом соціального партнерства. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, їх об'єднанням чи іншим представницьким органам, наділених трудовими колективами відповідними повноваженнями. За наявності в підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання угоди або колективного договору.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції, У ньому мають бути взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

– зміни в організації виробництва й праці;

– забезпечення продуктивної зайнятості;

– нормування й оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій і ін.);

– встановлення компенсацій, гарантій, пільг;

– участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства;

– режим роботи, тривалість робочого часу й відпочинку;

– умови й охорона праці;

– забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників;

– гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

– умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

– порядок внесення змін, вирішення розбіжностей, спорів, конфліктів і ін.

Положення укладеного й зареєстрованого в місцевих органах державної виконавчої влади колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу.

Перед укладанням колективного договору в підприємстві проводять колективні переговори. Сторони не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору або в інші обумовлені строки письмово повідомляють одна одну про початок переговорів. Протягом 7 днів розпочинаються переговори, проведення яких оформлюється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проєктів колективного договору створюється робоча комісія з представників сторін. Вона готує проєкт колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, роботодавця чи їхніх представництв. Якщо виникають розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин, використовують примирні процедури. Так, після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

У подальшому проєкт колективного договору обговорюється в трудовому колективі й виноситься на розгляд загальних зборів трудового колективу. Сторони договору передбачають забезпечення працівників соціальними гарантіями в галузі охорони праці, здійснюють заходи щодо дотримання нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аваріям і пожежам, визначають обсяги й джерела фінансування цих заходів.

Умови колективних договорів та угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством стан працівників, є недійсними та забороняється включати їх до договорів і угод. А правові норми, що допускають рівень оплати праці нижче ніж визначений генеральною, галузевою чи регіональною домовленостями, але не нижче державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть використовуватися тільки у випадку, коли фінансові труднощі підприємства

мають тимчасовий характер, тобто на період їх подолання, але не більше ніж на 6 місяців. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Тенденція укладання колективних договорів у сільському господарстві свідчить, що зменшується їх кількість, чисельність і питома вага охоплення ними штатних працівників, зокрема із 75,9 % у 2016 р. до 71,8 % у 2020 р. та з 265,2 тис. чол. до 193,8 тис. чол., а кількість колективних договорів – із 4243 до 3074 од. Така ситуація пояснюється зменшенням чисельності найманих працівників у формальному секторі аграрної економіки, змінами в демографічній ситуації на селі та міграцією робочої сили в інші галузі й за кордон. Інформацію в динаміці та розрізі інших видів діяльності наведено в таблиці 5.4.

Таблиця 5.4. **Стан укладання колективних договорів**

Вид економічної діяльності	Кількість укладених колективних договорів, од.		Кількість працівників, охоплених колективними договорами			
			тис. чол.		% до облікової кількості штатних працівників	
	2016 р.	2020 р.	2016 р.	2020 р.	2016 р.	2020 р.
Всього в економіці	64158	51125	6140,4	5367,5	75,9	71,8
у тому числі: сільське господарство	4243	3074	265,2	193,8	72,0	60,4
промисловість	6095	5279	1645,3	1407,8	82,7	77,6
будівництво	1195	1052	84,7	70,5	51,2	36,8
торгівля	2552	1757	273,9	299,3	36,7	36,3
транспорт і зв’язок	1935	1444	559,7	484,8	82,3	76,4
фінансова діяльність	268	196	112,1	93,4	57,1	49,2
державне управління й оборона	9980	6349	381,1	341,0	77,6	78,6
освіта	23721	20698	1334,5	1233,9	90,3	89,3
охорона здоров’я	3161	2979	833,7	704,9	91,3	90,9

Джерело: дані Держстату України.

Відтак, стає очевидним факт, що укладання в підприємстві колективного договору є в інтересах самого трудового колективу, який має бути ініціатором його підготовки й прийняття. Крім того, колективний договір, який включає локальні норми з використання праці та відтворення робочої сили, становить важливу юридичну основу для укладення індивідуальних трудових договорів (контрактів) між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

На практиці, на жаль, спостерігається зовсім інша ситуація. Наймані працівники, первинні профспілкові структури аграрних формувань подекуди виявляють максимальну інертність у цих питаннях: у переважній більшості випадків не беруть участі в проведенні колективних переговорів, у підготовці проєкту колективного договору, а потім висловлюють своє незадоволення змістом колективного договору, прийнятого без їх безпосередньої участі. Причинами такого явища є правова необізнаність працівників, так і їхнє небажання йти на конфлікт із власником та адміністрацією аграрного підприємства, де вони працюють, оскільки можуть втратити роботу. До основних причин, які негативно впливають на рівень колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, відносяться також фінансово-економічна нестабільність більшості підприємств, невизначеність щодо обов'язковості укладення колективного договору, недосконаліть механізму контролю за укладанням колективних договорів та ін.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, що його уклали, а також державними органами влади тощо. Так, на осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілку, інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Особи, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

В Україні нормативне регулювання відносин, пов'язаних із підготовкою, укладанням, затвердженням та реалізацією колективних договорів, здійснюється, також Кодексом законів про працю України (глава II «Колективний договір») та опосередковано нормами інших законів (Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії», «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін.) та підзаконними нормативно-правовими актами.

Слід зазначити, що законодавство не передбачає відповідальності підприємства або його посадових осіб за не укладання колективного договору. Однак передбачено, що особи, які представляють роботодавців та найманих працівників і ухиляються від участі в переговорах або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами терміни, накладається штраф до

10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян, а також несуть дисциплінарну відповідальність.

Законодавством не визначено мінімальної граничної кількості найманих працівників у підприємстві, за якої має укладатися колективний договір. Проте встановити таку норму доцільно, наприклад, для підприємств, де кількість працівників перевищує 10, 20 чи більше осіб залежно від галузі економіки. Крім того, відкритим питанням залишається обов'язкове письмове укладання колективних договорів чи індивідуальних трудових контрактів в офіційному секторі економіки України, щодо емігрантів за кордоном, що має убезпечити, у першу чергу, працівників від недотримання роботодавцями соціальних обов'язків і зобов'язань стосовно оплати, безпеки, охорони праці й ін.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Наведіть основні принципи функціонування системи соціально-трудових відносин.
2. Зазначте фактори формування й розвитку системи соціально-трудових відносин.
3. Розкрийте зміст соціальної справедливості та соціального захисту.
4. Охарактеризуйте методи регулювання соціально-трудових відносин.
5. Які Вам відомі нормативно-правові акти, які регулюють соціально-трудові відносини в Україні?
6. Яку роль у регулюванні соціально-трудових відносин відіграє держава.
7. Охарактеризуйте напрями діяльності профспілкових організацій.
8. Завдання колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Розділ 6
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

6.1. Суть соціального партнерства

Існуюча система регулювання соціально-трудових відносин у країнах із розвинутою ринковою економікою є результатом тривалого економічного й соціально-політичного розвитку. Свій початок вона бере ще з періоду розвитку капіталістичного товарного виробництва, оскільки інтереси найманих працівників і власників на засоби виробництва не збігалися. Спірні питання на окремих етапах розглядались по-різному, але з часом механізм їх вирішення вдосконалювався, що привело до соціального партнерства, як особливого типу соціально-трудових відносин, які забезпечують поєднання основних інтересів найманих працівників та роботодавців і запобігають виникненню трудових конфліктів.

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід переконує, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства до національного рівня. Досвід розвинутих країн свідчить про необхідність співробітництва найманих працівників і роботодавців через розвиток системи найманої праці з надійним соціальним страхуванням, охороною здоров'я, гарантіями зайнятості, що реалізується на основі соціального партнерства.

У дослівному розумінні суть словосполучення «соціальне партнерство» трактується наступним чином: «соціальне» – значить суспільне, те, що стосується життя людей та їх взаємовідносин у суспільстві, «партнер» в перекладі з французької мови – «компаньйон», «учасник спільної діяльності».

Отже, словосполучення «соціальне партнерство» стосовно до сфери соціально-трудових відносин означає спільну діяльність суб'єктів відносин у сфері праці (роботодавців, профспілок та органів державної влади), спрямовану на погодження інтересів та вирішення проблем насамперед виробничого і соціального характеру. Зазначені проблеми виникають, оскільки існує ринок праці, на якому робітники як продавці здатності до праці повинні обміняти її на комплекс життєвих благ. І цей обмін повинен відбуватися цивілізовано на партнерській основі, тобто задовольняти інтереси обох сторін.

Враховуючи особливості ринку аграрної праці, слід зазначити, що роль соціального партнерства в аграрній сфері виробництва з метою пошуку компромісів, підготовки пропозицій щодо прийняття узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин є ще вагомішою і відчутнішою, оскільки сільські працівники мають неповну і нерівномірну завантаженість протягом року, враховуючи сезонний характер сільського господарства, обмежені умови пошуку праці та переїзду на нове місце роботи та ін. У сільському господарстві, порівняно з іншими галузями економіки, на даний час залишається найнижчий рівень оплати праці працівників, в окремих випадках навіть нижче мінімального рівня оплати, надмірне застосування натуральної оплати праці тощо.

Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни, остаточно утвердившись лише в 60-70-і роки XX ст. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії, відсутні або слабо розвинуті системи соціального партнерства в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні та, відповідно, вітчизняну економічну літературу термін «соціальне партнерство» увійшов на початку 90-х років XX ст. Однак ці важливі і життєво необхідні питання вже давно висвітлюються в багатьох працях як українських, так і зарубіжних фахівців.

При трактуванні сутності «соціального партнерства» між науковцями є певні розбіжності, оскільки одні розглядають його як систему регулювання соціально-трудових відносин, другі – як особливий тип соціально-трудових відносин, треті – як форму суспільних відносин у соціально-трудовій сфері тощо. Такі визначення не суперечать одне одному, але ще раз підтверджують складність і різнобічність проблем соціального партнерства та засвідчують,

якій із сторін тим чи іншим автором було приділено більше уваги (чи на якій із сторін соціального партнерства було акцентовано більше уваги).

Так, зокрема В. Жуков і В. Скуратівський пишуть, що «за своїм змістом соціальне партнерство розглядається як система соціально-трудових відносин між власником (роботодавцем) та найманими працівниками (профспілкою) за участю держави, як арбітра, третейського судді в процесі реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів».

Інший вчений у галузі соціально-трудових відносин А.Колот зазначає, що «соціальне партнерство – це, насамперед, визначення неоднаковості інтересів різних суспільних сил, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Водночас соціальне партнерство – це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже й піднесення якості життя».

У проєкті Закону України «Про соціальне партнерство», який (за умови його прийняття) визначатиме правові та організаційні засади функціонування соціального партнерства, відмічається, що соціальне партнерство – це система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, їх представниками, органами державної влади, органами місцевого самоврядування щодо узгодження трудових соціально-економічних інтересів сторін.

Отже, ***соціальне партнерство*** – це система методів і спосіб узгодження протилежних інтересів, вирішення соціально-економічних проблем і регулювання протиріч між найманими робітниками та роботодавцями (власниками засобів виробництва), яке опосередковується участю держави.

З наведених позицій можна зробити висновок, що соціальне партнерство передбачає спільне і колективне вирішення різними соціальними групами та створеними ними формуваннями (об'єднаннями, профспілками) соціально-трудових питань, врегулювання соціальних конфліктів, подолання кризових явищ шляхом проведення консультацій, переговорів, укладання договорів тощо.

6.2. Мета й принципи організації діяльності соціальних партнерів

Основною метою соціального партнерства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками рівня життя населення: ступінь зайнятості населення і його платоспроможність, рівень освіти, медичного обслуговування, доступ до управління господарською діяльністю підприємств, обсяг ВВП на душу населення тощо. У проєкті Закону України «Про соціальне партнерство» зазначається, що метою соціального партнерства є досягнення балансу трудових, соціально-економічних прав та інтересів сторін, удосконалення механізму їх співробітництва як необхідної умови економічного розвитку, підвищення життєвого рівня народу та досягнення громадської злагоди в суспільстві.

Соціальне партнерство як система відносин в соціально-трудовій сфері функціонує на основі певних організаційних підходів, правових норм та принципів, що забезпечують взаємодію між найманими працівниками, роботодавцями та державними органами влади на різних рівнях: національному, галузевому, регіональному та на рівні підприємств, організацій і установ.

МОП як вищим органом у вирішенні питань і розв’язанні проблем з праці і соціально-трудових відносин вироблені принципи, які й покладені в основу соціального партнерства. До них відносяться:

1. Загальний і міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. Безумовно національні соціальні партнери всіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відступ від нього призводить до соціальних протестів і вибухів. В умовах гласності й демократизму в управлінні позиції партнерів швидко стають відомі всім працівникам, аналізуються ними й у результаті складаються відносини або довіри, або недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, що йде на споживання, не обґрунтована або розподіляється між адміністрацією й працівниками несправедливо, то такий партнерський договір не буде підтриманий членами колективу, не стане стимулом для праці й рано чи пізно приведе до трудової суперечки й конфлікту. І навпаки, надмірні вимоги працівників, що руйнують або згортають виробництво й інвестиції в нього, спровокують роботодавця на пошук шляхів перепрофілювання підприємства або підбору іншого складу працівників, який погодиться на такі умови.

Загалом, соціальні партнери повинні свято дотримуватись принципів соціальної справедливості й «сім раз відміряти і один раз відрізати», перш ніж прийняти рішення.

2. Ненадання в будь-якій країні працівникам нормальних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих. Цей принцип вимагає, щоб соціальні партнери даної країни, регіону чи підприємства вирішували соціально-трудові проблеми з огляду на ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах, регіонах і передбачали, як даний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудових інтересів трудящих. Треба уникати ефекту ланцюгової реакції.

3. Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу. Сама природа соціального партнерства ґрунтується на паритетному функціонуванні одного партнера (підприємця) і другого (профспілки) як представника трудящих. Тому визнання й гарантія права на об'єднання обов'язкові умови існування партнерства. Роботодавцям потрібний злагоджений, стабільний, висококваліфікований колектив працівників. Керівник підприємства, налагодивши партнерські стосунки із працівниками, визнавши їхнє право на об'єднання й сприяючи цьому, здобуває колективних радників і конструктивних опонентів. Крім цього, виробник зацікавлений підтримувати купівельний попит своїх працівників на свою продукцію.

4. Злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.

5. Всі люди незалежно від раси, віри і статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці і рівних можливостей.

6. Повна зайнятість і зростання життєвого рівня.

Спираючись на вищенаведені принципи соціального партнерства МОП суб'єкти партнерства в Україні повинні враховувати і свої особливості, характерні для конкретних умов та рівнів. Тому в проєкті Закону України «Про соціальне партнерство» зазначено, що соціальне партнерство в Україні здійснюється на таких принципах:

– конструктивного діалогу;
– добровільного вибору форм соціального партнерства;
– рівноправності сторін;
– поваги, погодження і врахування інтересів сторін;

– пріоритетів узгоджувальних процедур та пошуку компромісних рішень;

– взаємного інформування;

– дотримання та відповідальності щодо досягнутих рішень.

Крім наведених базових принципів, на основі яких функціонує вся система соціального партнерства, застосовують і специфічні принципи, які використовують на окремих етапах для конкретизації роботи між партнерами. Так, соціальне партнерство в процесі здійснення колективних переговорів та взаємних консультацій повинне будуватися на принципах:

1) тристоронності на основі трипартизму, тобто представництва уряду або виконавчих органів влади (держави), професійних спілок і роботодавців;

2) рівність сторін на переговорах і недопущення обмеження прав трудящих і роботодавців;

3) довіра у взаємовідносинах;

4) знання й повага прав і обов'язків один до одного, недопущення конфронтації;

5) відкритість і доступність рівноправних переговорів;

6) уміння слухати й чути партнера;

7) строге дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;

8) обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори вирішувати домовленістю.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до диктату своїх умов іншим, до формування сильнішого та слабшого партнера, ігнорування інтересів останнього. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, вмінь і навичок.

Партнери на переговорах та під час консультацій повинні бути рівною мірою компетентними, тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів та інших інститутів соціального партнерства.

6.3. Суб'єкти та рівні соціального партнерства

Для країн з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства є складовою соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство як система взаємовідносин залежно від кількості учасників співпраці, має дві моделі – трипартизм та двопартизм, або біпартизм. Найбільш поширеною в світі є модель трипартизму – тобто тристоронньої співпраці (між найманими працівниками, трудовими колективами та професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями, з другого боку, і державою та органами місцевого самоврядування, з третього боку, які є суб'єктами соціального партнерства.

Досвід суспільного життя багатьох країн переконливо свідчить, що всі питання виробничого і соціального характеру вирішується успішно тоді, коли відносини суб'єктів партнерства направлені не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних груп і категорій працюючих. Серцевиною соціального партнерства є принцип співробітництва між найманими працівниками і роботодавцями, реалізація якого здійснюється у формі проведення переговорів, укладання колективних договорів та угод, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на різних рівнях.

Соціальне партнерство, як зазначено в проєкті Закону України «Про соціальне партнерство» здійснюється на національному, галузевому та територіальному рівнях на тристоронній основі, а на виробничому рівні – на двохсторонній основі. Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства виглядає наступним чином (рис. 6.1):

Загальні правові та організаційні основи розробки, укладання та виконання договорів і домовленостей, ведення переговорів, що передують укладанню колективних договорів і домовленостей, визначенню взаємних прав, зобов'язань та відповідальності сторін, правові заходи щодо забезпечення виконання зобов'язань, домовленостей, що прийняті сторонами, передбачені Законом України «Про колективні договори і угоди». Положення Закону поширюються на всі підприємства, організації і установи незалежно від форм власності та сфери діяльності. На державному, галузевому та регіональному рівнях у переговорах повинна брати участь держава в особі тих чи інших органів управління.

Рис. 6.1. **Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства**

Основу договірного регулювання оплати праці в Україні формує Генеральна угода, одним із завдань якої є захист реальних доходів працюючих. Потенційно договірне регулювання оплати праці на державному рівні в Україні має значні важелі впливу на політику оплати праці, які, на жаль, діють недостатньо ефективно. Головними причинами цього є, по-перше, незавершеність процесу інституційного формування суб'єктів договірних відносин на державному рівні, по-друге, недостатня конкретизація, надто декларативний характер принципових положень Генеральної угоди. Галузеві та регіональні угоди також є досить формальними, вони не сприяють поліпшенню соціально-трудових відносин на відповідних рівнях економіки. Практика свідчить, що регіональні угоди поширюються лише в підприємствах, які підпорядковані місцевим державним адміністраціям або фінансуються з місцевих бюджетів. Предметом галузевої (наприклад, у аграрній сфері) та регіональної угоди можуть бути:

– тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів;

– мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп;

– вимоги до організації та нормування праці;

– зобов’язання сторін з питань зайнятості;

– вимоги до умов і охорони праці;

– система контролю за виконанням угод;

– порядок і терміни укладання колективних угод;

– відповідальність сторін за невиконання угод.

Предметом колективного договору на рівні аграрного підприємства є взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин безпосередньо в трудовому колективі, зокрема:

– зміни в організації виробництва та праці;

– регулювання зайнятості;

– режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;

– умови й охорона праці;

– форми та системи оплати праці;

– розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників;

– види й розмір доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, умов їхнього надання;

– умови оплати праці за понадурочну роботу, за час простою не з вини робітника і т.п.;

– житлово-побутове, культурне, медичне обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку працівників;

– взаємні зобов’язання сторін щодо виконання угод тощо.

Колективні договори і домовленості можуть укладатися на різних підставах: бути результатом конфронтаційних відносин і представляти собою «мирну угоду», тобто йдеться про соціальне партнерство в справжньому розумінні цього слова. Основною метою соціального партнерства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками рівня життя населення: ступінь зайнятості населення і його платоспроможність, рівень освіти і медичного обслуговування, доступ до управління господарською діяльністю підприємств, ВВП на душу населення тощо.

6.4. Роль держави, професійних спілок та інших організацій в питаннях узгодження інтересів сторін

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл ролей між соціальними партнерами. Держава, як правило, бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному й галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, умовлювача, арбітра та ін.

По-перше, держава – гарант основних цивільних прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Як гарант держава організує, координує й регулює соціально-трудові відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи й організаційні форми соціального партнерства, правила й механізми взаємодії сторін, установлює обґрунтовані розміри соціальних стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій і т.п.). Держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудових відносин, установлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні й процедурні основи колективних переговорів і рішення трудових конфліктів.

По-друге, держава як сторона на переговорах і в консультаціях бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки й проведення соціальної, економічної та промислової політики.

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції держава може виконувати функції умовлювача. У таких випадках держава вмовляє роботодавців і профспілки не приймати такі рішення щодо заробітної плати, які вона вважає інфляційними й такими, що підривають конкурентоздатність тих або інших галузей економіки. Якщо вмовляння з боку провідних посадових державних осіб діють недостатньо, уряд може звернутися по допомогу до суспільної думки, щоб підсилити тиск на суб’єктів соціального партнерства.

Останнім часом в країнах Західної Європи почастішали випадки застосування з боку держави таких методів, як погроза вживання законодавчих заходів у випадку нездатності соціальних партнерів прийти до згоди. Крім умовляння, держава може застосовувати також і контроль. Найбільш тверді форми контролю складаються в заморожуванні заробітної плати, установленні граничних розмірів надбавок, доплат і т.п.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра у випадку виникнення трудових конфліктів внаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів. У багатьох країнах віддають перевагу рішенню трудових конфліктів через примирливі й арбітражні процедури під егідою третьої сторони – держави. У деяких країнах функції арбітра виконують урядові служби примирення, в інших – незалежні від уряду органи примирення й посередництва. Зважаючи на те, що внаслідок таких трудових конфліктів, як локаути й страйки, завмирає виробництво й всі три сторони несуть певні економічні втрати, законодавством деяких країн надане право урядовим структурам втручатися, використовуючи примусовий арбітраж. У таких випадках привселюдно обрана комісія, у яку входять представники обох сторін ринку праці, розробляє обов'язкові угоди між роботодавцями й працівниками, які діють у період між колективними переговорами.

По-п'яте, в умовах соціальної ринкової економіки держава залишається великим роботодавцем і її політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі істотно впливає на трудові відносини взагалі. Така ситуація виникає в тому випадку, якщо дві функції держави – як роботодавця й арбітра – не розмежовані. Тільки роз'єднавши ці дві функції, можна підвищити соціальну відповідальність адміністрації підприємств, галузевих органів управління виробництвом і підвищити роль держави як гаранта прав всіх учасників виробничого процесу. Досягти такого роз'єднання функцій, наприклад, в Україні можна, відокремивши державні органи управління економікою від державних органів, які персоніфікують владу як суспільно-політичну структуру, відповідальну за всі сторони життєдіяльності суспільства. Є пропозиція, наприклад, надати право Міністерству економіки (або іншому відомству) на вищому рівні представляти інтереси роботодавців державного сектору економіки, а Міністерству соціальної політики – представляти в тристоронньому переговорному процесі державу як арбітра.

Профспілки є однією із громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав для вираження інтересів найманих робітників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов роботи й життя. Вони мають ряд особливостей:

- це масове об'єднання трудящих, доступне для всіх;

– це організація, що своєю метою й інтересами найбільше відповідає інтересам трудящих.

Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподіл виробленого продукту, а також покращення умов праці.

Новий профспілковий рух в Україні почав формуватися з середини 1994 р. створенням профспілкових об'єднань:

1. Федерація профспілок України (ФПУ).
2. Велика кількість нових спілок, які бачать себе як альтернативу ФПУ:

– Незалежна профспілка гірників України (НПГУ);
– Вільна профспілка машиністів України (ВПМУ);
– Профспілка-асоціація льотного складу цивільної авіації (ПАЛСЦА);
– Федерація профспілок авіадиспетчерів (ФПАД);
– Профспілка працівників текстильної промисловості (ППТП);
– Профспілка працівників АПК;
– Профспілка інженерно-технічних працівників авіапідприємств та ін.

Профспілки як сторона в системі соціального партнерства покликані виражати й захищати інтереси працівників на виробництві й поза ним. Крім цієї найважливішої ролі профспілки також відіграють роль індикатора суспільної думки, суб'єкта керування на ринку праці, одного з учасників керування виробництвом.

Головна профспілка намагається самоствердитися, а нові профспілки ще далекі від того, щоб бути представницькими. Реального партнера, таким чином, у межах соціального партнерства, що уже почало формуватися в Україні, ще немає через те, що уряд не розділяє свої функції визначального органа політики, законодавця й роботодавця. У числі невирішених залишається проблема послідовності в розробці проєктів договорів і угод. Роботодавцеві й працівникам через профспілку треба домовитися по багатьох питаннях, що стосується всіх працівників, і внести взаємні зобов'язання в колективний договір. Такими питаннями є:

– форма, система й розмір заробітної плати, грошові винагороди, компенсації, доплати тощо;

– механізм регулювання оплати праці, виходячи з росту цін, рівня інфляції;

– зайнятість працівників;

– тривалість робочого часу й часу відпочинку, а також відпусток;

– заходу щодо поліпшення умов і охорони праці працівників;

– медичне й соціальне страхування;

– інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла;

– техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві тощо.

У ході колективних переговорів соціальні партнери повинні також домовитися про можливе надання пільг для працівників, що сполучають роботу з навчанням, про додаткові пільги й компенсації за рахунок підприємства, включаючи додаткові відпустки, надбавки до пенсій, дострокový вихід на пенсію, компенсацію транспортних, відрядних витрат, безкоштовне й часткове оплачуване харчування працівників, про роботу дошкільних і інших відомчих соціальних установ. Таким чином, в умовах ринкового господарства вільні й незалежні профспілки є гарантами соціальної справедливості й безпеки.

Сьогодні в Україні спільність поглядів роботодавців і працівників проявляється в розумінні необхідності зниження соціальних витрат реформ, логічної убудованості соціальної політики в політику економічних перетворень, у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела вирішення соціальних проблем, у підтримці соціального миру, запобіганні масової убогості й безробіття. Поряд із цим у роботодавців і працівників існують і розбіжні інтереси, до яких можна віднести, насамперед, пропорції в розподілі доходів на споживання та розвиток виробництва, визначення джерел створення фондів соціального захисту, ступінь їхньої достатності.

На основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили створюються спілки (союзи) роботодавців. Маючи свої інтереси в одержанні прибутків, завоюванні ринків збуту, підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення узгодженої технічної, економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без соціальних потрясінь і конфліктів. У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні при укладанні Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-

трудових відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника.

В Україні процес диверсифікації виробництва потребує подальшої інституціоналізації форм соціального партнерства, які мають бути пристосовані до економічних, технологічних і соціальних змін, що відбуваються в суспільстві. Потрібне подальше поглиблення переговорів на галузевому і виробничому рівні з включенням широкого кола проблем, які охоплюють якість людського потенціалу, конкурентоспроможність підприємств, продуктивність праці та ін. Ініціювання розширених меж соціального партнерства в першу чергу має належати організаціям роботодавців, які за своєю специфікою найбільш заінтересовані у динамічному та безконфліктному виробничому процесі. А держава в системі соціального партнерства покликана виконувати функції гаранта основних прав і свобод незалежно від регулятора системи соціально-трудових відносин, організатора й координатора переговорів, арбітра при вирішенні трудових конфліктів. Для повноцінної реалізації даних функцій держава формулює законодавчо-правову базу, створюючи тим самим основу для цивілізованої системи соціального партнерства.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Еволюція розвитку соціального партнерства як особливого типу соціально-трудових відносин.
2. Суть і мета соціального партнерства.
3. Характеристика основних принципів функціонування соціального партнерства.
4. Двопартизм і трипартизм як моделі соціального партнерства.
5. Рівні соціального партнерства. Різниця між галузевим і регіональним рівнем соціального партнерства.
6. Суб’єкти соціального партнерства та їх діяльність.
7. Роль держави в системі соціального партнерства.
8. Роль профспілок у захисті прав та інтересів працівників.
9. Спілки роботодавців як один із суб’єктів соціального партнерства.

Розділ 7
РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

7.1. Формування й розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Розвиток аграрних соціально-трудових відносин кардинально змінювався в другій половині XIX ст., у 1930-х роках, на початку 1990-х і 2000-х років, змінюється й удосконалюється дотепер. У нас проходить процес агрегування системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки. Відбувається наповнення (зміна, доповнення) новими елементами системи, набуття нових кількісно-якісних її ознак тощо.

Формування системи соціально-трудових відносин передбачає об'єднання всіх складових елементів: набір учасників, рівнів регулювання, механізм комунікацій, правила поведінки, функції, цілі розвитку, моніторинг соціально-трудових відносин тощо. Системі соціально-трудових відносин слід надати певного вигляду (схематично у вигляді абстрактної теоретичної моделі), визначення місця кожного її елемента, завершеності та забезпечити умови розвитку, щоб вона підтримувала емерджентні властивості системи. Останнє полягатиме в досягненні синергетичних ефектів: покращення якості трудового життя (стейкхолдер – власник робочої сили), забезпечення ефективної економіки (стейкхолдер – роботодавець, власник капіталу й землі), підтримка соціальної безпеки в громаді, регіоні, країні та світі (стейкхолдер – громада, держава, міжнародна спільнота).

Система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки виступає практичною (конкретною або конструктивною, оскільки соціально-трудові відносини існують у матеріальній сфері виробництва продукції і націлені на гармонійні відносини між їх сторонами), відкритою (простежується вагомий вплив факторів ззовні системи), складною (сукупність багатьох елементів), організованою (функціонує регламентований порядок взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин), рефлексивною (розвиток системи соціально-трудових відносин враховує минулий досвід і економічні процеси,

прогнозовану поведінку елементів системи), цілеспрямованою (паритетність досягнення цілей усіх сторін соціально-трудових відносин) та регульованою (сторони забезпечують моніторинг і регулювання напрямів розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері, координацію і впровадження відповідних практичних заходів).

Розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки характеризується динамічністю та змінністю факторів впливу, економічних і політичних умов розвитку, формату комунікацій і узгодження інтересів між сторонами тощо. Концептуальні засади розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки передбачають застосування відповідних важелів впливу та здійснення практичних заходів суб'єктами соціально-трудових відносин для забезпечення ефективної системи соціально-трудових відносин, коли на паритетних засадах досягається економічна й соціальна ефективність діяльності суб'єктів аграрного підприємництва.

Ефективною система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки може бути, насамперед, при паритетності: 1) покращення якості трудового життя в сільському господарстві як невід'ємної складової якості життя (важливо для сторони соціально-трудових відносин – працівник); 2) ефективності ведення господарської діяльності в аграрних формуваннях (важливо для сторін – роботодавець, власник сільськогосподарських угідь); 3) забезпечення умов розвитку сільських територій (важливо для сторін соціально-трудових відносин – громада, держава й міжнародна спільнота).

Завдяки сільськогосподарській праці населення забезпечується продуктами харчування, переробна промисловість – сировиною, заселеність територій країни, що є головними завданням національної безпеки будь-якої країни світу. Зважаючи на це, формування й розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки, насамперед, має важливе соціальне й політичне значення, а також економічне, екологічне, міжнародне значення тощо.

У літературі кінця 1990-х і початку 2000-х років можна зустріти термін «аграрні соціально-трудові відносини»: 1) це відносини між людьми в процесі виробництва продукції, її обміну й розподілу в галузях сільського господарства, взаємне спілкування працівників цієї галузі, їх зв'язок у процесі трудової діяльності в інтересах спільного найкращого результату; 2) це сукупність суспільних відносин у процесі виробництва, продажу, обміну й розподілу продукції в галузі сільського господарства, їх взаємозв'язок і співробітництво в

процесі трудової діяльності з метою отримання спільного найкращого результату. У 1990-х роках у навчальних планах для студентів економічного профілю аграрних ЗВО мала місце однойменна назва дисципліни «Аграрні соціально-трудові відносини», яку у 2006 р. замінила «Економіка праці й соціально-трудові відносини».

У самому терміні поєднуються дефініції «аграрні» і «соціально-трудові відносини», проте їх парадигмальна суть стосувалася не лише питань праці, а й економічного розвитку агробізнесу. У 1990-х роках в Україні було взято курс на реформування майнових і земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах (розпаювання, видача сертифікатів і державних актів) із тим, щоб забезпечити уособлення працівника й частково власника підприємства. Це мало забезпечити посилення мотиваційного механізму трудової діяльності й підвищення продуктивність праці в галузі. Таким чином у сільськогосподарських підприємствах у взаємозв'язку перебували соціально-трудові відносини, відносини власності й земельно-орендні відносини.

Отже, поняття «аграрні соціально-трудові відносини» є ширшим порівняно з поняттям «соціально-трудові відносини в аграрному секторі економіки», оскільки в останньому предмет соціально-трудових відносин нині не включає питання земельних і майнових відносин у сільськогосподарських роботодавців. На даний час вони виведені в окрему сферу договірних орендних відносин, а працівники агроформувань, яких уже менше 1 млн осіб, не є репрезентативними власниками земель і майна. Що стосується майна, то його практично не лишилося у власності працівників – власників майнових паїв, оскільки отримане майно на пай у 1990-х роках у багатьох випадках продано або витребувано в натурі й згодом використано експлуатаційний термін або продано.

Земельних паїв налічується до 7 млн од., власниками яких є переважно населення похилого віку та спадкоємці, що не працюють у сільському господарстві. Крім того, в оренду земельні ділянки надають місцеві органи влади, зокрема через аукціони. Тому, зважаючи на тривалий період розвитку земельно-орендних відносин у галузі, у переліку сторін системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки потребує доповнення: окрема сторона – власник сільськогосподарських угідь.

Землекористування присутнє у всіх галузях економіки, а як засіб і предмет праці – тільки в сільському, лісовому й мисливському господарстві,

рибництві та риболовлі. Проте роль і значення землі в різних галузях економіки неоднакові. Якщо в промисловості, будівництві, транспорті, зв'язку тощо земля виступає як просторовий базис для розміщення виробничих і невиробничих об'єктів, то в сільському, лісомисливському й рибному господарстві – це головний засіб виробництва важливої для людства продукції.

У дослідженнях учені використовують категорії «аграрна сфера АПК», «АПК», «аграрний сектор економіки» або «аграрна економіка», «аграрна сфера», «агросфера» або «аграрна система», які за значенням дещо відрізняються від поняття «сільське господарство». Вони певною мірою збагачують і вдосконалюють науковий виклад інформації. Так, слово-прикметник «аграрний» (від англ. слів «agriculture», «agricultural», «agrarian» – дослівно: культура ведення землеробства, земельний тощо) за кордоном є популярним у вжитку й характеризує те, що стосується володіння й користування землею, а отже можна вважати є дещо ширшим за значенням, ніж категорії «сільське господарство» і «сільськогосподарський».

АПК – це сукупність галузей економіки, зайнятих виробництвом, переробкою, збереженням і доведенням до споживача сільськогосподарської продукції. До складу АПК включають: 1) виробництво засобів виробництва для сільського господарства та його виробничого обслуговування; 2) сільське господарство; 3) заготівля, переробка, збереження, транспортування й збут сільськогосподарської продукції.

Як свідчить практика, тіснота зв'язків між сферами АПК не простежувалася, особливо між 1-ю сферою (сільськогосподарським машинобудуванням) і 2-ю сферою (сільським господарством). А товарно-грошові відносини між 2-ю та 3-ю (харчова й переробна промисловість) сферами є досить тісні та активні й до сьогодні, проте це розрізнені між собою види економічної діяльності з притаманними організаційно-економічними й техніко-технологічними особливостями їх розвитку. Лише в межах сільськогосподарських підприємств є прояви поглиблення внутрішньої агропромислової інтеграції шляхом відкриття виробничих підрозділів із переробки продукції (млини, пекарні, олійні й ковбасні цехи тощо), проте це формує невелику частину доданої вартості в таких господарствах.

Узагальнюючи теоретичні аспекти проблематики аграрного й сільського розвитку, схематично економічні категорії показано на рис. 7.1.

Вищезазначені економічні категорії використовуватимемо з обережністю. А зазначаючи про сільські громади слід мати на увазі додатково й селищні громади, територіальні громади (більшість яких сформована на базі сільських і селищних населених пунктів), оскільки в останніх питома вага населення, яке займається виробництвом сільськогосподарської продукції на формальній і/або неформальній основі, доволі вагома. Стосовно виразів «на селі» та «в сільській місцевості», то їх використано як тотожні для позначення територіально-просторового місця, де відбуваються відповідні соціально-трудові й економічні процеси сільського розвитку.

Таким чином, дослідивши «соціальний», «аграрний» і «сільський» категоріальний апарат, сформовано узагальнююче поняття: ***система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки*** *– це сукупність елементів (об'єкт, предмет, сторони, рівні, цілі, функції тощо), які в єдності забезпечують функціонування й регулювання соціально-трудових відносин, спрямовані на покращення якості трудового життя та підвищення ефективності виробництва продукції в аграрних формуваннях, забезпечення соціальної безпеки й розвитку сільських територій.* Апріорі соціально-трудові відносини в галузі впливають на сільський розвиток і екологічний стан сільських територій, тому в даному випадку забезпечується поєднання галузевого й територіального напрямів їх розвитку.

Формування ефективної системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки схематично зображено на рис. 7.2, де наочно зроблено співставлення частини до цілого. Наприклад, у економіці (економічній системі, системі економічних відносин) функціонує регіональна економіка, економіка різних галузей і комплексів, зокрема аграрний сектор економіки, соціально-економічний розвиток сільських територій тощо. У рамках останніх має місце розвиток аграрних соціально-трудових відносин, що включає сукупність елементів і формує відповідну систему, яка має виконувати функції і забезпечувати паритет досягнення цілей сторін соціально-трудових відносин.

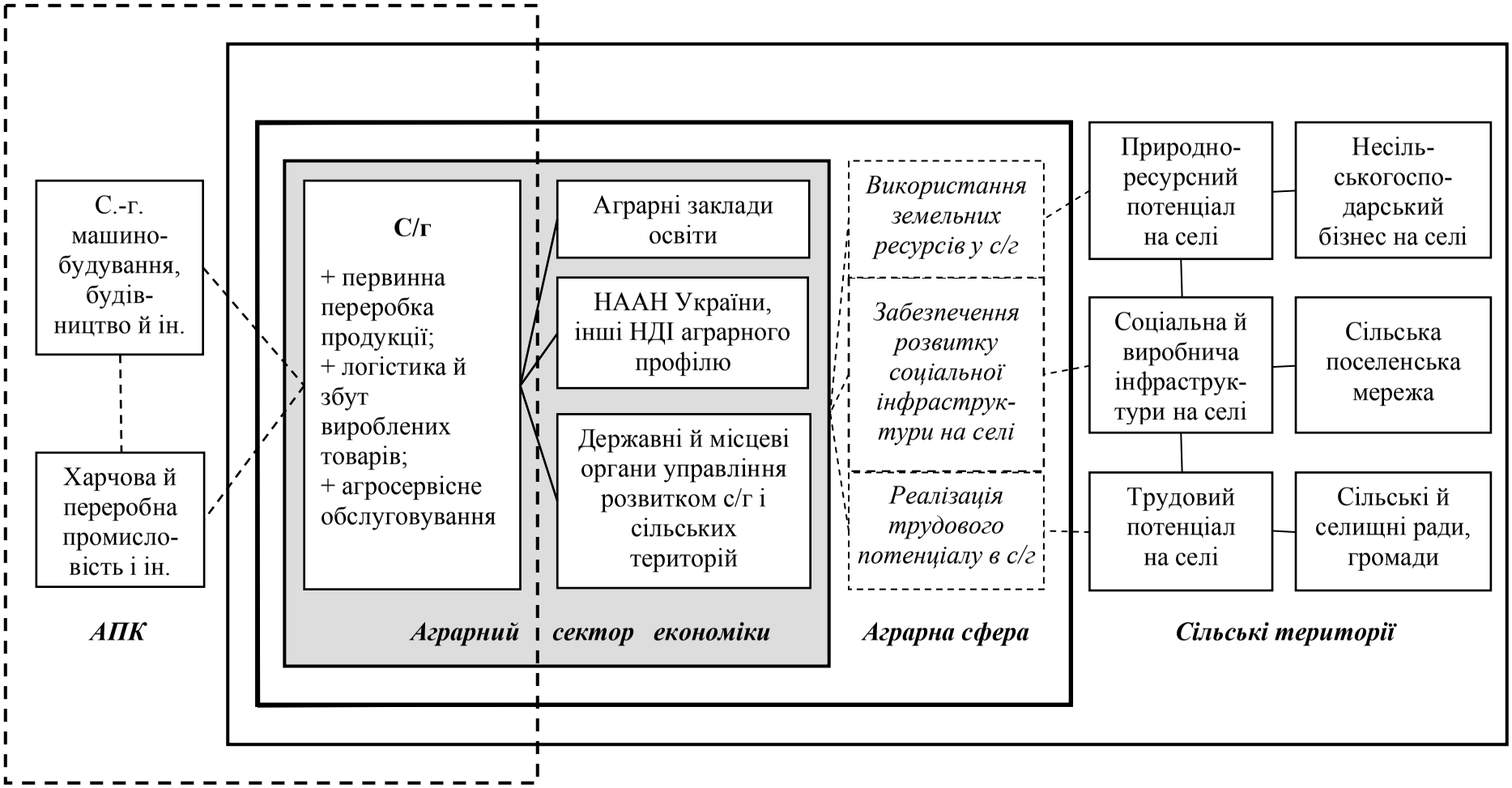


Рис. 7.1. **Схема економічних категорій у понятійному апараті аграрного й сільського розвитку**

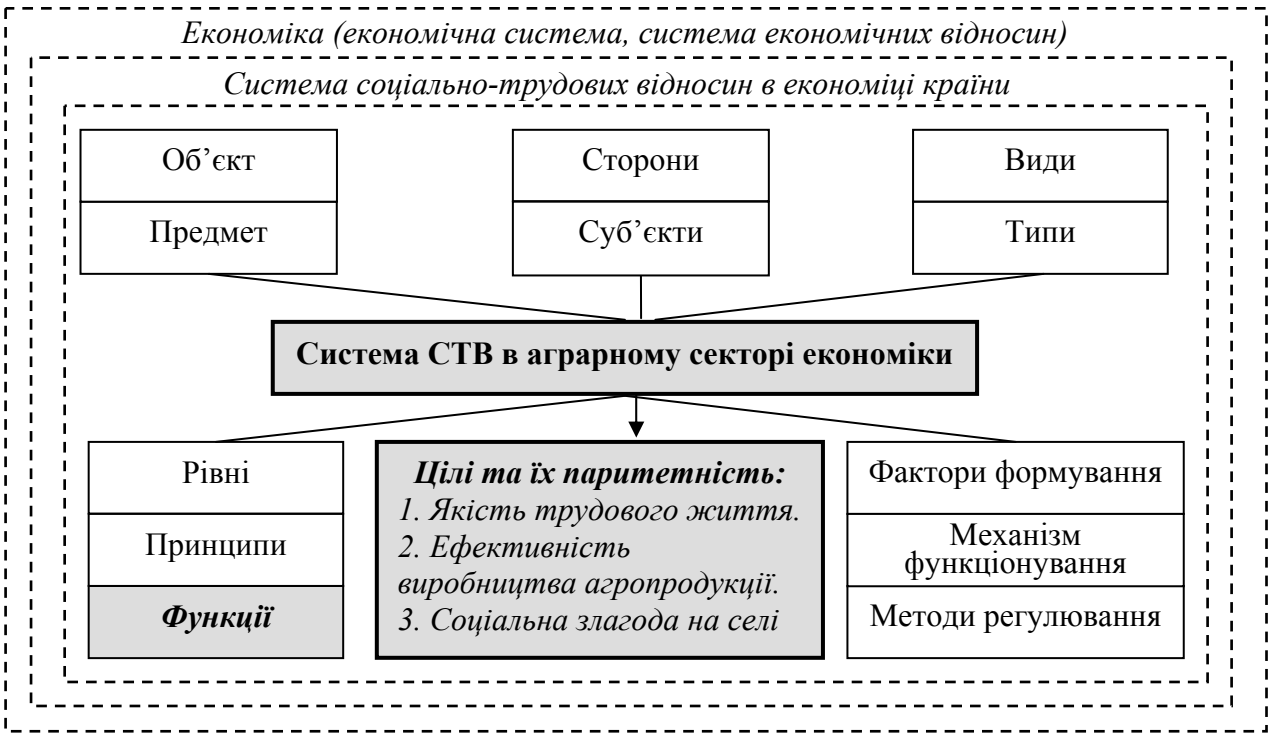


Рис. 7.2. **Структурна схема формування системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки**

Складові елементи системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки мають певні особливості. ***Об'єктом даної системи*** є процес формування й використання трудового потенціалу в аграрній сфері, виробнича діяльність в аграрних формуваннях, забезпечення добробуту й соціальної безпеки в сільських громадах. Остання теза зазначена дещо ширше й виходить за рамки розвитку галузі, оскільки простежується взаємний вплив розвитку сільського господарства, сільських територій і громад. У сільській місцевості відбуваються складні процеси трансформації поселенської мережі, демографічної ситуації в сільських населених пунктах, зайнятості й самозайнятості в аграрній сфері. Таким чином, розвиток соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки має вагомий вплив на соціальну безпеку в сільській місцевості.

Виходячи з особливостей сучасного розвитку національної економіки, ***предметом системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки*** є наступні проблемні питання:

1) забезпечення *раціональної зайнятості* населення в аграрному секторі економіки та суміжних галузях сільської економіки, збалансування пропозиції і попиту на ринку праці в аграрній сфері;

2) удосконалення *організації та мотивації праці* в сільськогосподарських підприємствах, зокрема розширення змісту роботи, застосування систем оплати праці, нематеріального стимулювання;

3) підвищення економічної ефективності господарської діяльності сільськогосподарських підприємств, формування трудового потенціалу й соціального капіталу в аграрній сфері;

4) *формування соціального пакету* для сільськогосподарських працівників, розвиток соціальної відповідальності в аграрному секторі економіки й соціальної інфраструктури сільських територій;

5) розвиток *земельних відносин* і забезпечення раціонального землекористування в аграрній сфері, регулювання сільського розвитку тощо.

Останній пункт аргументується тим, що земля є головним засобом і предметом праці й тому земельні відносини мають бути імплементовані в систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки. Як власники капіталу (роботодавці, власники основного й оборотного капіталу, юридичні особи, ФОП тощо), так і власники сільськогосподарських угідь мають бути залучені в процес узгодження виробничих, соціально-трудових і екологічних питань розвитку агробізнесу у відповідній територіальній громаді. Щодо питань соціального захисту, то вони виступають предметом соціально-трудових відносин в економіці на макрорівні.

Рівні соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки представлені так: світовий (міжнародний, глобальний, мегаекономічний) у частині питань забезпечення продовольством населення планети; макрорівень (загальнодержавний) у частині питань щодо впливу на соціально-економічний розвиток сільських територій; мезорівень (галузевий, регіональний, громадський); мікрорівень (підприємства, організації); індивідуальний рівень. На кожному рівні відбувається соціальний діалог із приводу використання матеріальних, фінансових, трудових, земельних і інших ресурсів в аграрній економіці між відповідними уповноваженими суб’єктами соціально-трудових відносин.

Зважаючи на соціально-економічні особливості розвитку аграрного сектору економіки, важливість заселеності сільських територій, особливо в прикордонних районах України, забезпечення продовольчої безпеки країни, екологічні проблеми ведення агробізнесу, система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки виконує такі функції: соціальну, виробничу, регулюючу, мотиваційну, стабілізаційну.

Виконання цих функцій має призвести до формування умов сталого розвитку аграрної сфери, підвищення ефективності виробництва сільськогосподарської продукції, соціально-економічного розвитку сільських територій, покращення якості трудового життя працівників підприємницьких агроформувань, соціальної безпеки в сільських громадах та, зрештою, рівня життя на селі.

Суть ***соціальної функції*** соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки полягає в забезпеченні працездатної частини сільського населення стабільними робочими місцями, гідною оплатою праці й гарантованим соціальним захистом, покращенні якості трудового життя, а також формуванні сучасних (комфортних) умов життєдіяльності на селі. ***Виробнича функція*** покликана забезпечити робочою силою агроформування в часі й просторі для забезпечення безперебійного ведення сільськогосподарського виробництва продукції.

Координація відносин у сфері праці, співробітництво між суб'єктами соціально-трудових відносин, застосування важелів впливу, соціальний діалог і укладання колективних трудових угод – основні напрями виконання ***регулюючої функції***. Суть ***стабілізаційної функції*** полягає в забезпеченні: оптимальної кон'юнктури аграрного ринку завдяки виробництву необхідного обсягу різних видів агропродовольчої продукції і уникненню конфліктів у соціально-трудовій сфері на селі; умов розвитку сільської поселенської мережі й посилення соціального контролю на прикордонних сільських територіях.

Мотиваційна функція забезпечує формування матеріального й нематеріального механізму стимулювання суб'єктів соціально-трудових відносин до забезпечення умов сталого розвитку аграрної сфери. Вона пов'язана із виробничою та стабілізаційною функціями, оскільки погіршення мотивації праці в сільськогосподарських працівників загрожує розвитку аграрного підприємництва.

Формування й *розвиток аграрних соціально-трудових відносин* у будь-якому цивілізованому суспільстві *проходить під впливом* таких *факторів* (чинників): *історичних, демографічних, етнічних, соціокультурних, економічних, політичних, екологічних, інноваційних, інституційних і інших.* До факторів можна віднести: формування й реалізацію соціальної та аграрної політики; вплив глобалізаційних процесів на аграрну економіку тощо.

Більшість учених до проблеми розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки підходять лише зі сторони

використання головного фактора виробництва – «праця», намагаючись виявити резерви підвищення продуктивності праці й покращення рівня життя селян. Це дійсно актуально, оскільки в сільського населення панує зневіра в майбутнє покращення свого добробуту. Необхідно розширити акцент і на інші фактори сільськогосподарського виробництва, щоб розвиток аграрних соціально-трудових відносин забезпечував високу якості трудового життя працівників, ефективну господарську діяльність підприємницьких агроформувань та розвиток системи управління сільськими територіями.

Зважаючи на це, система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки є відкритою, оскільки вона існує як складова відповідної системи в економіці країни та включає в себе соціально-трудові відносини у формальному й неформальному секторах аграрної економіки. Останні дві перебувають також під впливом розвитку системи соціально-трудових відносин у сільських громадах, що схематично показано на рис. 7.3. Тут наочно зображено напівжирним шрифтом функціонування формальних рівнів аграрних соціально-трудових відносин.

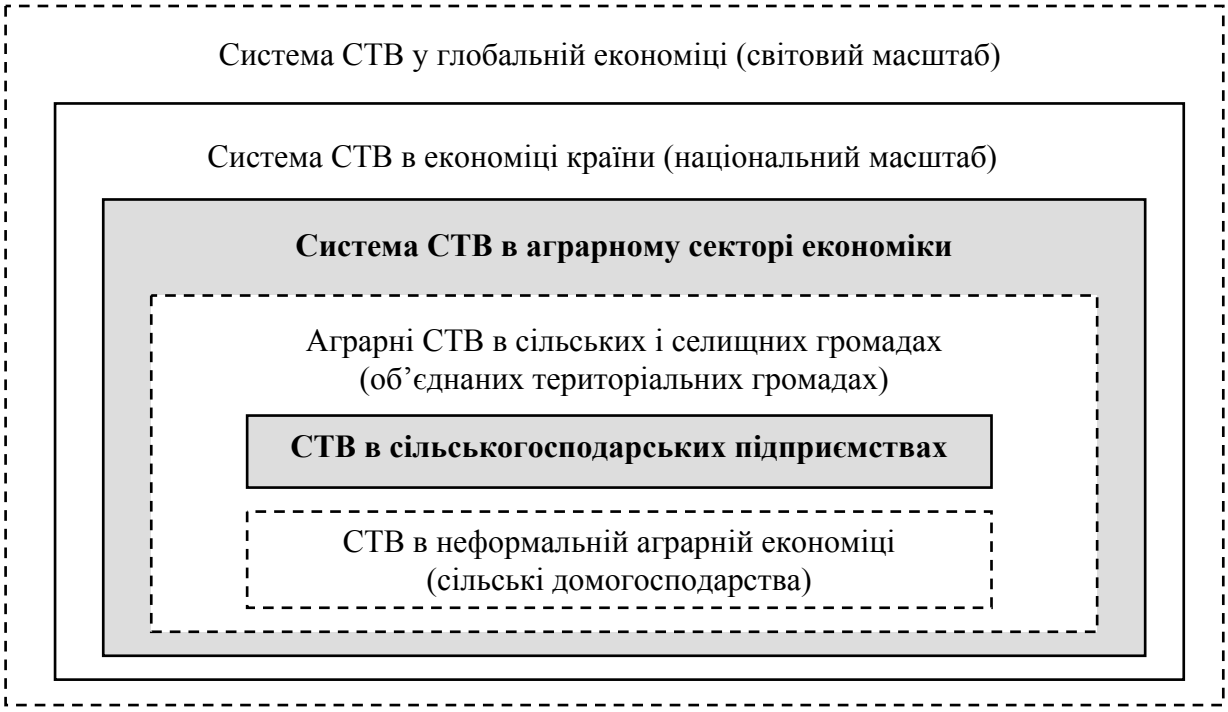


Рис. 7.3. **Схема функціонування рівнів соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки**

Зазначені рівні соціально-трудових відносин перебувають на різних стадіях свого розвитку. Так, на рівні сільських громад і в неформальному секторі сільськогосподарського виробництва вони існують де-факто, проте де-

юре їх немає (на цих рівнях розвитку соціально-трудових відносин не укладаються колективні трудові угоди й договори). Проте є спроби формалізувати громадський рівень розвитку соціально-трудових відносин шляхом укладання меморандумів, які, на жаль, не передбачають обов'язкового вирішення проблемних питань сільського та аграрного розвитку.

Лише система соціально-трудових відносин на рівні національної економіки, у галузях (секторах) економіки та підприємствах нині має належне правове забезпечення, регулювання й контроль за виконанням нормативних положень: на макрорівні (генеральна угода), галузевому рівні (галузева угода), на мікрорівні (колективні договори). Тому на розвиток соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки покладаються великі надії щодо розвитку сільського господарства у формальному й неформальному секторах аграрної економіки, а також формування системоутворюючих чинників розвитку сільських громад, їх економічного потенціалу в процесі диверсифікації сільської економіки та децентралізації влади в Україні.

Зважаючи на сучасні проблеми й обґрунтовані напрями розвитку економіки, її складових елементів (сталий розвиток, зелена й синя економіка, біоекономіка, аграрний і сільський розвиток, розвиток агросфери й сільських територій), термін «розвиток» увібрав у себе всі характеристики зазначених напрямів. *При використанні категорії* ***«розвиток»*** *відносно* ***системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки*** *тут потрібно розуміти як поєднання складових елементів даної системи в певну цілісність (процес формування), їх взаємодію для забезпечення виконання її функцій (процес розвитку) для паритетного (рівномірного й одночасного) забезпечення соціального, економічного та громадсько-політичного напрямів (векторів) функціонування досліджуваної системи*.

Тут дещо звужується застосування дефініції «розвиток» щодо об'єкта досліджень – «система соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки» й не зазначаються екологічні, інноваційні та інші напрями її розвитку, оскільки вони вже апріорі визнані вченими й практиками у будь-якій економічній діяльності. Адже в XXI ст. людство нарешті серйозно сприйняло проблеми, загрози й протиріччя соціального, екологічного й економічного напрямів розвитку, що підтверджуються численними заходами на міжнародному рівні. Навівши концептуальні засади розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки надалі постає

необхідність розробки інституційного механізму їх регулювання й визначення відповідних складових інституцій та інститутів.

7.2. Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері

Актуальність дослідження механізмів регулювання соціально-трудових відносин підтверджується формуванням змішаної економіки в багатьох країнах світу, що супроводжується державним впливом на соціально-економічний розвиток. Тому вирішення соціально-трудових проблем в аграрній сфері потребує втручання засобами державного регулювання та інституціоналізації аграрних соціально-трудових відносин у сільській місцевості.

Інституціоналізація передбачає регуляцію людської діяльності, забезпечення організованості, упорядкованості, нормативності життя суспільства й підвищення його ефективності. У культурі мовлення категорія «інститут» означає сукупність правових норм у якій-небудь галузі суспільних відносин; система соціальних зв'язків і сукупність соціальних норм, що реалізуються на практиці, містять значення цілісності, характерної ознаки окремої сфери життя; назва діяльнісних характеристик людини або групи людей, що репрезентує певний напрямок у суспільному житті або є ознакою соціального ладу. Наприклад, інститут соціального діалогу, інститут колективно-договірного регулювання аграрних соціально-трудових відносин, інститути аграрного й сільського розвитку, інститут корпоративної соціальної відповідальності, інститут раціональної зайнятості, інститут фермерського руху, інститут сільськогосподарської кооперації тощо.

Останнім часом все частіше аналізуються проблеми розвитку галузей соціальної сфери, соціальної відповідальності, екологічної відповідальності, корпоративної соціальної відповідальності, соціального й державно-приватного партнерства, формування середнього класу в аграрній сфері тощо, на основі чого й формуються відповідні інститути. Проте це вже виходить за умовні межі досліджуваної системи соціально-трудових відносин і таким чином формуються інститути та інституції (процеси, механізми, порядки, правила тощо) розвитку соціально-трудової сфери в аграрній економіці.

Нині триває дискусія щодо застосування категорій «інститут» і «інституція». Одностайності думок учених щодо інституцій, інститутів, відповідно, інституційного та інституціонального забезпечення розвитку та

регулювання економічних процесів не простежується. Для узагальнення можна зазначити, що інституції, інституційне середовище та інституційне забезпечення разом з інститутами в економіці формують інституційний механізм, який забезпечує правовий порядок, регламентацію та ефективне управління соціально-економічними процесами. У розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері важливе місце займає елемент «методи регулювання». Тому для їх чіткого визначення необхідно дослідити процес інституціоналізації регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері.

Відповідно до потреб розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері формуються інститути. Інститут сторін, інститут рівнів аграрних соціально-трудових відносин, інститут соціального діалогу тощо формують зв'язки між елементами досліджуваної системи. Тому механізм регулювання аграрних соціально-трудових відносин передбачає визначення: мети, завдань, методів і інструментарію регулювання, заходів, очікуваних результатів, порядків моніторингу й контролю та ін. Функціонування інституцій зумовлює становлення інститутів у сфері регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері, що в сукупності є об'єктивно необхідним і перманентним процесом і формує інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері (рис. 7.4).

В основі механізму регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері застосовуються такі методи регулювання та відповідні інструменти:

1) правовий (нормативні акти, соціальні стандарти й гарантії, розмір орендної плати за землю);

2) фінансово-економічний (видатки державного й місцевого бюджетів, дотації, субсидії, пільги, капітальні інвестиції, податки й збори, ціни; пайова участь у фінансування інфраструктурного розвитку);

3) програмно-цільовий (державні, регіональні й локальні, галузеві програми розвитку, програми сприяння зайнятості населення, бізнес-плани підприємств, концепції та стратегії розвитку територіальних громад);

4) договірний (колективні угоди й договори, контракти, меморандуми про співробітництво тощо);

5) адміністративний (трудовий регламент взаємодії працівників, накази й розпорядження, конкурс на вакантні посади, підвищення кваліфікації персоналу, кадровий менеджмент, форми й системи оплати праці);

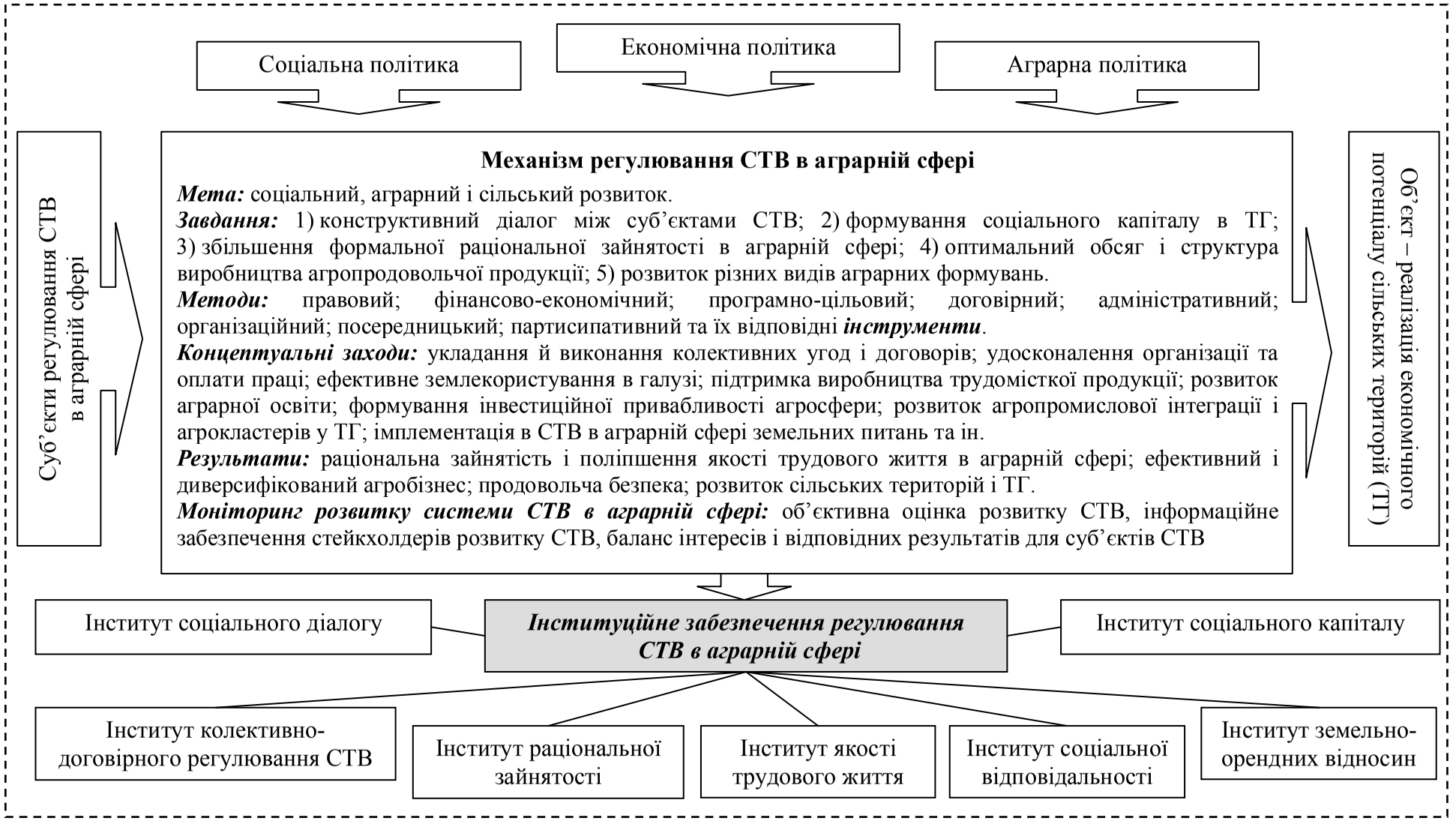


Рис. 7.4. **Інституційний механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері**

6) організаційний (поділ і кооперація праці, класифікатор посад, посадові інструкції, положення про структурні підрозділи, внутрішній трудовий розпорядок, комунікація в трудовому колективі, нормування праці);

7) посередницький (арбітраж і примирні процедури, контроль землекористування й охорона ґрунтів);

8) партисипативний (представництво в робочих комісіях і групах з управління розвитком підприємства, профспілкова діяльність тощо).

У сучасному суспільстві назріла потреба переходу до нового типу цивілізаційного прогресу, основою якого є не економічне зростання, а соціальний розвиток. Тому останнім часом набуло популярності поняття «соціальний капітал», що загалом визначається як сукупність стабільних соціальних зв'язків, які використовуються для досягнення мети їх учасників, розвитку економічних об'єктів і процесів, населених пунктів і соціальних спільнот (громад).

У державі, яка задекларувала курс на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, соціальна й аграрна політики мають забезпечити досягнення соціальної справедливості в суспільстві, мобілізувати ресурси та спрямувати зусилля на підвищення якості трудового життя в аграрній сфері й рівня життя в сільській місцевості. Адже очевидним є факт, що рівень соціального розвитку сільських територій є на порядок нижчий, ніж у містах.

Соціальна політика як система заходів і підходів її впровадження, пов'язана з вирішенням проблем підвищення добробуту населення, його духовного й фізичного розвитку, захистом соціально вразливих верств населення, забезпеченням здорового харчування й способу життя тощо. Необхідно забезпечити раціональний рівень споживання різних продуктів харчування, оскільки надмірне споживання одних (картопля, хліб, цукор – вуглеводи) за очевидної нестачі інших (м'ясо-, молоко-, рибо- й плодово-ягідна продукція – білки й клітковина) зумовлює поширення побічних негативних явищ (зайва вага, захворювання, зниження життєвої активності осіб тощо).

Одним із формальних інститутів регулювання соціально-трудових відносин є колективний договір, значення якого полягає в узгодженні інтересів персоналу й роботодавця. Розрізняють колективну угоду й договір. Колективна угода – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на мезо- та макрорівнях між представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади, а колективний договір

укладається на мікрорівні й конкретизує напрями розвитку системи соціально-трудових відносин у підприємствах (організаціях, установах).

Наймані працівники та профспілкові структури сільськогосподарських підприємств України подекуди є пасивними під час переговорів і підготовки проєктів колективних договорів. Це підтверджується тим, що в більшості сільськогосподарських підприємств їх структура й зміст повторює (дублює) правові норми галузевих угод, тобто керівництво та профспілки підприємств підходять до цього процесу формально й декларативно. Тому періодичне укладання в сільськогосподарських підприємствах колективних договорів має забезпечувати інтереси всіх сторін аграрних соціально-трудових відносин, зокрема й громади, на території якого знаходиться підприємство, за умови формального залучення представника громади у відповідний соціальний діалог. Такий суб'єкт аграрних соціально-трудових відносин міг б взяти на себе активну роль і спрямовувати зусилля на паритетність досягнення цілей сторонами соціально-трудових відносин.

Причинами низької культури соціального діалогу на мікрорівні аграрної економіки є правова несвідомість працівників та їх небажання йти на конфронтацію з роботодавцем, неврахування інтересів громади. Крім того, на стан колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці впливає економічна нестабільність більшості сільськогосподарських підприємств, невизначеність щодо обов'язковості укладання договорів, недосконаліть механізму контролю за їх виконанням тощо.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у сільському господарстві надає можливість працівникам, роботодавцям і органам місцевої влади брати участь у вирішенні соціально-трудових і виробничих питань, соціального захисту населення, розвитку сільських територій, підвищення рівня умов і охорони праці, побутово-культурного обслуговування працівників, чого нині бракує в сільській місцевості. На практиці необхідно сформувати організаційний механізм соціального діалогу між сторонами аграрних соціально-трудових відносин на громадському рівні, наповнювати конкретним змістом колективні договори й угоди, забезпечувати їх виконання, моніторинг, звітність і контроль.

На рівні громад необхідно запровадити й активізувати роботу формального профспілкового руху, громадських об'єднань, спілок роботодавців, організувати їх діяльність за територіальним принципом для вирішення соціально-трудових і економічних проблем розвитку сільських громад

(територіальних громад). Для цього слід забезпечити активну формальну участь місцевої влади на селі (голова місцевої ради, її виконавчий комітет, депутатський корпус тощо), вести роз'яснювальну роботу серед працівників і роботодавців, здійснювати превентивні заходи зменшення безробіття в сільській місцевості та обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, зокрема трудомісткої. Необхідно провести заходи з легалізації тіньової зайнятості в сільській місцевості (виробництво агропродукції, торгівля, послуги, будівельні й ремонтні роботи тощо) шляхом її трансформації в офіційне підприємництво, зокрема фермерських господарств тощо.

7.3. Науково-методологічні основи ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад

Основною формою узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин є інститут соціального діалогу, що базується на партнерських відносинах урегулювання предмета соціально-трудових відносин і формується між працівниками, профспілками, роботодавцями та їх об'єднаннями, державними структурами та виключає диктатуру будь-кого з них. Регулювання аграрних соціально-трудових відносин покликане забезпечити розвиток системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері й забезпечити розвиток соціального партнерства в господарських формальних структурах аграрної економіки, сільських і селищних громадах (територіальних громадах) тощо.

Вкрай важливо задіяти комплекс заходів, які забезпечать баланс інтересів і досягнення цілей суб'єктів соціально-трудових відносин, забезпечать соціальні мир і злагоду в суспільстві тощо. Останнім часом все частіше вчені використовують у своїх умовиводах категорії: «соціальна справедливість», «соціальна злагода», «соціальна безпека», які взаємопов'язані між собою. Зважаючи на це, проаналізуємо зазначені категорії в ракурсі сучасного розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері, дослідивши їх лінгвістичний і соціально-економічний зміст.

Соціальне партнерство як тип соціально-трудових відносин можна вважати найліпшим шляхом узгодження інтересів і цілей сторін соціально-трудових відносин. Історичні передумови й причини формування соціального партнерства знаходяться в площині виникнення соціальних конфліктів, зокрема між класом працівників – власників робочої сили та класом власників засобів

виробництва і підприємців, що наймав персонал для ведення господарської діяльності в тій чи іншій галузі економіки.

Виокремивши окрему сторону соціально-трудових відносин в аграрній сфері – територіальні громади, необхідно уточнити поняття *«соціальне партнерство в територіальних громадах»* як узгодження й реалізація соціально-економічних інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на рівні громади за допомогою відповідних методів, інструментів і практичних заходів, спрямованих забезпечити розвиток соціально-трудової сфери й місцевої економіки на засадах соціальної справедливості та соціальної безпеки в територіальних громадах.

У визначеннях вчених про поняття «соціальне партнерство» як відносин узгодження інтересів між працівниками, роботодавцями й державою, регулювання яких забезпечують переговорні процедури й укладання формальних трудових угод (договорів) простежується ототожнення з більш ширшим поняттям «соціально-трудові відносини», які за визначенням формуються як система і включають набір елементів, що забезпечують розвиток соціально-трудових відносин і поза сферою їх колективно-договірного регулювання в часі й просторі. Таким чином, соціальне партнерство – це один із типів соціально-трудових відносин, при якому узгоджуються інтереси їх суб'єктів на інституційному рівні та практичні заходи, що в подальшому сприяють досягненню позитивних (очікуваних, бажаних, прийнятних, оптимальних) ефектів для кожної сторони соціально-трудових відносин.

Економічний ефект – це корисний результат економічної діяльності, зиск від неї; кількісна та якісна характеристика впливу елементів економічної системи на результативність її функціонування. Економічна ефективність – характеристика якого-небудь об'єкта (пристрою, процесу, заходу, виду діяльності), що відображає його суспільну користь, продуктивність та інші позитивні якості); досягнення найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці.

Оскільки ефект буває економічним (збільшення виробництва продукції, рентабельності тощо), соціальним (покращення умов праці, рівня та якості життя, здоров'я людей), екологічним (збереження навколишнього природного середовища), інноваційним (економічний прогрес у результаті нововведень), технологічним (покращення кількісно-якісних характеристик виготовленої продукції), то розрізняють, відповідно, економічну, соціальну, екологічну, інноваційну, технологічну ефективність уже як відносні поняття тощо.

Ефективність може бути: економічна, коли порівнюється результат господарської діяльності з витратами живої і уречевленої праці; соціальна – виступає як характеристика соціальної складової розвитку суспільства, ступінь задоволення потреб населення від здійснення певних економічних і політичних заходів тощо; екологічна – визначає міру зменшення техногенного навантаження на природне довкілля, оцінку ефекту від здійснення природоохоронних тощо.

На відміну від категорій – іменників «ефект» і «ефективність», категорія – прикметник «ефективний» застосовується відносно певних процесів (явищ, заходів, напрямів розвитку, політики тощо), зокрема в аграрній сфері, для позначення забезпечення очікуваних (планових, прогнозованих, ймовірних, бажаних, позитивних) соціально-економічних наслідків і результатів, наприклад, виробничого, інноваційного процесу, аграрної політики, розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері тощо.

Таким чином, ефективність є категорією притаманною більше господарським суб'єктам, її кількісно можна розрахувати за допомогою відповідних показників і охарактеризувати за певними критеріями. «Ефект» і «ефективний» як більш загальні категорії використовуються при дослідженні економічних явищ, процесів, об'єктів, механізмів, систем, відносин тощо. Наприклад, ефект можна розглядати як очікуваний і бажаний позитивний соціально-економічний результат соціальної, аграрної, регіональної, економічної, інвестиційної політики тощо, на виробництві його можна отримати в результаті впровадження організаційних і техніко-технологічних заходів тощо. Ефективний як слово-прикметник – це характеристика об'єкта, процесу, явища, інституту, практичного заходу, політики, системи, відносин тощо, які функціонують і забезпечують отримання позитивних конкретизованих результатів (ефектів).

Узагальнивши теоретико-методологічні засади розвитку соціального партнерства й аграрної сфери в умовах формування спроможних територіальних громад, сформовано концептуальну схему ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад (рис. 7.5).

Рис. 7.5. **Концептуальна схема ефективного соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад**

7.4. Земельні питання в системі соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки

Предмет соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки передбачає регулювання земельних відносин, оскільки власник головного засобу сільськогосподарського виробництва має на рівні представляти й захищати свої інтереси поруч із власником виробничих засобів – роботодавцем. Крім того, орендна плата за землю є одним із джерел доходів майже 7 млн фізичних осіб – власників земельних паїв, а також держави й громад, у власності яких перебувають сільськогосподарські угіддя поза межами населених пунктів.

Як відомо, землі сільськогосподарського призначення в Україні було визнано об'єктом реформи на початку 1990-х років. Прийнято відповідні нормативні акти (укази Президента, Земельний кодекс України, Закони України «Про оренду землі», «Про охорону земель», «Про державний земельний кадастр», «Про оцінку земель», «Про землеустрій» тощо), що забезпечило передачу сільськогосподарських угідь колективних сільськогосподарських підприємств у приватну власність їх працівникам і пенсіонерам господарств. Такий процес супроводжувався видачею сертифікатів і державних актів на право власності на земельну ділянку (пай).

Нині серед власників земельних паїв бажаючих вести підприємницьку діяльність в агробізнесі й/або бути найманим працівником сільськогосподарських роботодавців небагато. У 2016-2020 рр. в останніх працювали до 600 тис. осіб, у тому числі у фермерських господарствах – до 100 тис. осіб. Це свідчить про слабку мотивацію до аграрної праці, фермерства, зокрема через відсутність виробничих засобів у власників земельних паїв, а також сформований стереотип важкої праці на землі тощо.

В Україні ринок сільськогосподарських земель вже майже 20 років час від часу відтерміновується через несформованість відповідного ринкового інфраструктурного підґрунтя, неплатоспроможний попит серед мало- й середньотоварних сільськогосподарських роботодавців і інвесторів. У наукових колах, серед державних посадових осіб і практиків дотепер триває дискусія щодо зняття мораторію на продаж сільськогосподарських земель. Нині завершення земельної реформи потрібно вирішувати в контексті

адміністративно-територіальної реформи й формування спроможних територіальних громад. Слід скористатися такою нагодою і в рамках територіальних громад забезпечити розвиток аграрних соціально-трудових відносин.

Системний підхід у розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки залежить від сформованого економічного потенціалу сільських територій територіальних громад. Основою якого, насамперед, є сільськогосподарські землі запасу, резерву, відумерла спадщина тощо, якими громади розпоряджаються й здають в оренду, створюють муніципальні підприємства, а також земельні паї громадян. На державному рівні при завершенні децентралізації влади необхідно остаточно вирішити питання передачі територіальним громадам сільськогосподарських угідь, що знаходяться поза межами населених пунктів. Таким чином територіальні громади матимуть стабільний і прогнозований дохід у бюджет і відповідне фінансування соціальних програм.

Станом на початок 2020 р. територіальним громадам вже передано 1,5 млн га сільськогосподарських угідь. Крім того, власні доходи загального фонду місцевих бюджетів у результаті децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування збільшилися із 68,9 млрд грн до 267 млрд грн. При формуванні близько 1500 територіальних громад у 2020 р. в середньому на 1 територіальну громаду припадає 1000 га. Дані площі слід надавати в оренду сільськогосподарським роботодавцям, у першу чергу новостворeним (наприклад, 20-100 га для 1 фермерського господарства) і діючим фермерським господарствам (загальна площа – до 200-300 га для 1 такого господарства). Згодом, наприклад, через 5-10 років можна розглянути питання передачі цих земель у постійне користування (до 50 років) або у власність, стимулюючи, насамперед, фермерський і кооперативний рух у сільській місцевості.

Таким чином, місцева влада територіальних громад матиме такі дієві інструменти впливу на розвиток аграрних соціально-трудових відносин: земельні ресурси, бюджетні кошти й виробничі об’єкти комунальної власності. У сформованих територіальних громадах слід доповнити інституційний механізм регулювання аграрних соціально-трудових відносин на громадському рівні, що поєднає в собі питання праці й соціального пакету в галузі, виробництва агропродовольчої продукції та земельних відносин. Місцева рада

територіальних громад як сторона аграрних соціально-трудових відносин має забезпечити узгодження земельно-орендних відносин (терміни, умови й орендна плата, екологічний контроль), збалансувавши задоволення інтересів держави, громади, бізнесу та власників сільськогосподарських земель. Останні, як і власники капіталу – роботодавці, мають на рівних приймати участь у соціально-трудових відносинах в аграрному секторі економіки. Пропонується впровадити так звані *громадські угоди* (на рівні громад із окремим блоком проблемних питань регулювання аграрних соціально-трудових відносин) замість або як логічне доповнення регіональних угод.

Земельні відносини в сільському господарстві України мають бути формально імплементовані в систему соціально-трудових відносин в аграрній сфері, оскільки мають велике значення для їх суб'єктів: забезпечення зайнятості, трудових і нетрудових доходів населення, розвиток сільськогосподарських роботодавців, раціональне землекористування відповідно до екологічних принципів ведення агробізнесу, надходження в бюджети громад і соціально-економічний розвиток сільських територій тощо.

Актуальним є включення окремої сторони в систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки – власника сільськогосподарських угідь. У переважній більшості випадків ними є фізичні особи (до 7 млн власників земельних паїв), а також держава й громади, у власності яких перебувають сільськогосподарські угіддя. На галузевому й обласних рівнях соціально-трудових відносин в аграрній сфері слід залучити до соціального діалогу й процесу колективно-договірного регулювання авторитетну організацію з її регіональною мережею в Україні – Асоціацію фермерів та приватних землевласників України.

Для уникнення концентрації земельних ресурсів у невеликої кількості осіб (власників капіталу тощо), олігополізації та подальшої агрохолдингізації сільського господарства, забезпечення розвитку різних видів роботодавців у галузі, отримання земельної ренти місцевими бюджетами громад слід розробити концептуальну модель організаційного забезпечення розвитку земельних відносин між покупцями й продавцями цього специфічного товару. Окремою стороною цих відносин має виступити місцева рада територіальних громад як організатор, власник, орендодавець, контролер раціонального

використання земель і забезпечити розвиток земельних відносин як одне з питань предмета соціально-трудових відносин в аграрній сфері.

Земельні відносини нині й у майбутньому при запровадженні ринку земель залишатимуться в центрі уваги громад і місцевої влади в сільській місцевості, оскільки від них значною мірою залежатиме соціальний, аграрний і сільський розвиток. Вони виконують селоформуючу функцію, впливають на формування багатоукладності в аграрній економіці, збільшення трудових і нетрудових доходів населення та розвиток соціально-трудової сфери на селі. Розмір орендної плати за землю необхідно узалежнити від показників ефективності господарської діяльності й передбачати в колективних договорах.

Для забезпечення розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрній сфері слід імплементувати у свою структуру земельні відносини в галузі, забезпечити збереження родючості земель та в перспективі функціонування ринку сільськогосподарських земель за активної участі місцевих органів влади територіальних громад. Зокрема, за принципом профспілкової участі в колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин у підприємстві та на рівні територіальних громад слід залучити додатково представницького суб'єкта від власників земель як окремого суб'єкта аграрних соціально-трудових відносин. А розвиток скотарства й свинарства, вирощування кормових культур забезпечить раціональне землекористування й підтримку родючості сільськогосподарських угідь.

Нині системи землеробства не відповідають змінам у виробничих відносинах, соціальній, економічній, енергетичній і екологічній сферах. Першочергового вапнування ґрунтів потребують 3,9 млн га, підтримуючого – 3 млн га. Тому оптимізація реакції ґрунтового розчину шляхом вапнування кислих ґрунтів є пріоритетним напрямом відтворення родючості ґрунтів і нагальною проблемою сьогодення. Посилюється ерозія ґрунтів тощо.

При знятті мораторію на продаж сільськогосподарських земель слід урахувати соціальні, економічні, екологічні, безпекові фактори. Відповідно до цього розроблено організаційну модель функціонування ринку земель сільськогосподарського призначення, що формує умови розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки (рис. 7.6).

Рис. 7.6. **Організаційна модель функціонування ринку сільськогосподарських земель як умова розвитку аграрних соціально-трудових відносин у територіальних громадах**

Отже, *для сприяння розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері розроблено концептуальні умови функціонування ринку сільськогосподарських земель*, що полягають у наступному:

1. *Завершення процесу формування спроможних територіальних громад* (адміністративно-територіальної реформи й реформи місцевого самоврядування), що фактично (передача об'єктів соціальної сфери на баланси відповідних органів влади) планується завершити найближчим часом.

2. *Встановлення державою мінімальних ринкових цін за 1 га* відповідного виду сільськогосподарських угідь в областях України на рівні не менше їх нормативної грошової оцінки, враховуючи прогнозні умови окупності капітальних інвестицій у купівлю сільськогосподарських земель.

3. *Продаж земель сільськогосподарського призначення фізичним (юридичним) особам України*, які проживають (економічно активні) останні 5 років у відповідній або сусідній області, та перепродаж мінімум через 5 років.

4. *Максимальна площа придбання 1 особою (1 бенефіціарний власник)* у власність земель сільськогосподарського призначення – 100-200 га, у середньо-й довгостроковій перспективі – до 300 га у відповідних областях залежно від розвитку локальних ринків праці, агропродукції, природної зони, демографічних процесів тощо. Поступово дозволити придбавати до 4000 га (у південно-східних областях природної зони Степу – до 5000 га), наприклад, через 5 років.

5. *Публічність здійснення транзакцій* купівлі-продажу й надання прав оренди сільськогосподарських земель (за прикладом «Prozorro» і принципом аукціону), їх адміністрування в органах місцевої влади, викуп і продаж (відумерла спадщина, дарування, обмін).

6. *Дотримання екологічних принципів раціонального землекористування* сільськогосподарськими роботодавцями, контроль (дієві санкції в разі порушення) та проведення землевпорядних робіт підтримки й підвищення родючості ґрунтів.

Дотримання наведених умов забезпечить умови розвитку соціально-трудових відносин в аграрній сфері завдяки активізації малого й середнього агробізнесу в територіальних громадах. До зазначеного важливо доповнити, що земельні ресурси виступають дієвим чинником розвитку локальних поселенських утворень і бізнесових структур у територіальних громадах. Тому, захищаючи інтереси власників сільськогосподарських угідь, державним і місцевим органам влади потрібно локалізувати на території громад або

міжмуніципипальних утворень співробітництво між виробниками сільськогосподарської продукції, підприємствами харчової і переробної промисловості, транспортно-складськими й торговельними компаніями.

Вищезазначені аргументи обґрунтовують важливість імплементації земельних відносин у систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки. Від цього значною мірою залежатиме формування й функціонування спроможних громад, соціальний, аграрний і сільський розвиток. В основі формування агрокластерів у межах територіальних громад мають виступити підприємства сільського господарства й/або харчової промисловості, логістично-збутова сфера при підтримці місцевої влади й наукового супроводу вчених і дорадників. Це забезпечить формування довших і більших за обсягом ланцюгів доданої вартості в громадах, а, отже, і збільшення кількості робочих місць, трудових доходів населення, податкової бази в територіальних громадах тощо.

Агрокластером можна вважати співробітництво географічно близько розташованої сукупності сільськогосподарських товаровиробників, підприємств харчової промисловості, транспорту, торгівлі, аграрних закладів освіти, які тісно пов’язані між собою економічними й соціально-трудовими відносинами, доведенням агропродовольчої продукції до споживачів, мають підтримку місцевих органів влади й науковий супровід, діють в інтересах сталого розвитку сільських територій на локальному рівні та функціонування спроможних територіальних громад.

Зважаючи на актуальність формування соціального капіталу в сільських громадах (територіальних громадах) у період реформи адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування на сільських територіях, розроблено відповідну концептуально-організаційну модель стратегічного розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки територіальних громад (рис. 7.7), яку слід покласти в основу відповідного розділу нового проєкту державної програми сприяння зайнятості в Україні на період до 2030 р., зокрема в частині сприяння зайнятості в аграрній сфері та зайнятості сільського населення.

Таким чином, завданнями до нового проєкту державної програми сприяння зайнятості населення на період до 2030 р. мають бути:

1) забезпечення формальної раціональної зайнятості та регулювання сегменту ринку праці в аграрній сфері;

де АСЕ – аграрний сектор економіки; СДГ – сільські домогосподарства; ФГ – фермерські господарства; СГП – сільськогосподарські підприємства.

Рис. 7.7. **Концептуально-організаційна модель стратегічного розвитку системи соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки територіальних громад**

2) розвиток вищої аграрної освіти для формування людського й соціального капіталів у сільській місцевості;

3) державне й приватне інвестування в розвиток трудомістких виробництв сільськогосподарських роботодавців;

4) формування умов розвитку різних видів сільськогосподарських роботодавців, зокрема фермерських господарств і кооперативів;

5) розвиток агропромислової інтеграції, продовження ланцюгів доданої вартості на сільських територіях громад;

6) удосконалення організації і оплати праці, соціального партнерства в сільськогосподарських підприємствах і територіальних громадах;

7) забезпечення продовольчої безпеки та формування додаткового експортного потенціалу аграрному секторі економіки;

8) імплементація в систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки територіальних громад земельних питань.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Які елементи формують систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки?
2. Наведіть значення функцій соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.
3. Охарактеризуйте механізм регулювання соціально-трудових відносин в аграрній сфері.
4. У чому полягають особливості розвитку соціального партнерства в аграрній сфері територіальних громад?
5. Чому земельні питання в аграрному секторі економіки тісно пов’язані із соціально-трудовими відносинами?
6. Яким чином можливо удосконалити систему соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки в умовах відкриття ринку сільськогосподарських земель і реформування місцевого самоврядування?

Розділ 8
ФОРМУВАННЯ Й ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

8.1. Зміст і структура ринку праці в соціально-економічній системі

Поняття «ринок» було відоме з часів мануфактурного періоду з виникненням потреби в обмінних операціях між виробниками і споживачами. В науковій літературі визначення понять ринку є неоднозначними. За даними різних джерел поняття ринку розглядається як сфера товарного обміну, як сукупність існуючих і потенційних покупців товару.

Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються в суспільстві, оскільки функціонування ринкової економіки відбувається на кількох взаємопов'язаних ринках: нерухомості, кредитів, капіталу, споживчих товарів, інформації та праці. Основними суб'єктами купівлі-продажу на ринку праці виступають роботодавець як покупець праці та власник – продавець ресурсу праці. Останній є носієм і власником своєї робочої сили, тобто всієї сукупності своїх здібностей до визначених видів трудової діяльності. Це особливий ресурс, специфіка якого полягає у фізичній невіддільності його від власника, що відбивається на характері об'єкта купівлі-продажу на ринку праці. Тому на момент продажу товару на ринку праці остання як доцільна діяльність ще не існує, тому на ринку праці продається робоча сила, тобто здатність людини до праці.

Ринок праці є системою суспільних відносин, які забезпечують нормальне відтворення й ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується. У вужчому трактуванні ринок праці розглядається як система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва та населенням – власниками робочої сили щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є джерелом засобів існування. На відміну від інших видів ринків ринок праці має не тільки ресурсний (товарний характер), а й пов'язаний з такими економічними й соціальними інститутами, як безробіття, інфляція, соціальна напруженість, громадські рухи, соціальні революції, партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів, організації роботодавців.

Поняття «ринок праці» виражає соціально-трудові відносини, які пов'язані: з передачею права користування робочою силою на певний період роботодавцю; із встановленням величини заробітної плати, тривалості робочого дня, оплачуваної відпустки, умов праці, оплатою праці в понаднормовий час, у вихідні й святкові дні, компенсації на випадок хвороби або інвалідності; із втратою роботи тощо. Ринок праці можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями й найманими працівниками.

Ринок праці – це взаємовідносини між роботодавцями й найманими працівниками на договірній основі щодо купівлі-продажу специфічного товару «робоча сила». Він є основним регулятором зайнятості населення, ефективність якої забезпечується саме через ринок праці. Ринок праці характеризує рівень соціального розвитку й досягнутий на даний період баланс інтересів між суб'єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками та іншими посередниками.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції та ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

Попит на робочу силу – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання та ін.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки й перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх наявних видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія є основним джерелом грошових доходів працівників і разом із тим є головним рушієм соціально-економічного розвитку держави. Вона забезпечує не лише відтворення робочої сили, але й стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва та виступає основним регулятором ринку праці. Заробітна плата виступає у двох формах: номінальній та реальній.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, які отримує працівник за виконану роботу чи відпрацьований час, кількість і якість витраченої праці та кінцеві результати діяльності підприємства.

Реальна заробітна плата – це сума споживчих благ, які можна придбати на номінальну заробітну плату. Величина реальної заробітної плати безпосередньо залежить від рівня цін на продукти споживання та послуги й величини номінальної заробітної плати.

Вартість робочої сили – це сукупність витрат власника підприємства, пов'язані з використанням робочої сили, забезпеченням необхідними споживчими товарами й нематеріальними благами для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї й виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Ціна робочої сили розглядається, з одного боку, як ринкова вартість цього специфічного товару, а з другого, як складова фактичних витрат роботодавця на робочу силу. Ціну робочої сили визначає сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили в грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості. Вона залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, освітнього рівня працівника. Ціна робочої сили регулюється й контролюється державою та профспілками.

Отже, ***ринок праці*** – це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція на робочу силу й встановлюється ціна праці.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою для досягнення їх ефективної збалансованості відбувається за допомогою регуляторів ринку праці:

– нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації МОП;

– економічні закони, що характерні для всіх країн із ринковою системою (закон попиту, закон пропозиції, закон конкуренції, закон ціноутворення);

– рівень розвитку й впливу профспілкового руху та ЗМІ;

– національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни.

Оскільки праця є визначальним елементом людської діяльності, в результаті якої створюються матеріальні блага для існування людини і відтворення робочої сили, то і ринок праці є одним із найскладніших елементів ринкової економіки. Щоб виробляти матеріальні блага працівники вступають у певні зв'язки між собою і виробничі відносини. Характер цих відносин визначає соціальний бік життєдіяльності людини, її добробут. Саме через ринок праці найважливіший ресурс – людський капітал – розподіляється за регіонами країни, галузями і видами виробництва, професіями і підприємствами. Якраз через ринок праці працівники знаходять для себе роботу, а підприємці – потрібних працівників. Власне на ринку праці і визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою основою добробуту більшості населення.

До особливостей ринку праці, що впливають на його функціонування відносяться наступні.

Невіддільність прав власності на товар – робоча сила від його власника. Власник робочої сили передає роботодавцю на обумовлений термін часу право використання та право розпорядження його здібностями, вміннями, навичками, не втрачаючи при цьому право володіння ними. Тобто у процесі обміну на ринку праці не відбувається зміни власника на предмет купівлі-продажу, що має місце на ринку товарів та послуг.

Визначений термін продовження виконання трудового контракту, що укладається на ринку праці, передбачає початок довгих відносин між продавцем і покупцем. Обумовлені умови праці, права і обов'язки первинного трудового колективу, перспективи просування у службі, а також професійний зріст. Наявність інституційних структур, система трудового законодавства, різні заклади і служби зайнятості, державні програми у галузі праці й зайнятості тощо.

Виходячи з визначення сутності й особливостей ринку праці можна встановити складові частини ринку праці:

– правові акти, що регламентують відношення суб'єктів ринку праці;

– кон'юнктура ринку – співвідношення попиту і пропозицій праці, певні ставки заробітної плати на конкретні види праці й рівень зайнятості населення;

– інфраструктура ринку праці: служби профорієнтації, підготовки й перепідготовки працівників, фонди зайнятості, рекламні фірми та інші;

– альтернативні тимчасові форми забезпечення зайнятості – господарські роботи, сезонні роботи, роботи у домашньому господарстві та інші;

– конкуренція – наявність великої кількості покупців і продавців на ринку праці і їх можливість вільно виходити на ринок і залишати його.

8.2. Види й сегменти ринку праці

По відношенню до підприємства, установи тощо ринок праці можна класифікувати на зовнішній, або професійний, та внутрішній ринки праці.

Зовнішній ринок праці охоплює відносини між продавцями й покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту. На зовнішньому ринку праці діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок праці передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і вертикалі. По горизонталі – переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Розвиток внутрішнього ринку праці сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство заінтересоване в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою ніж на зовнішньому ринку праці, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Зовнішній і внутрішній ринки праці тісно пов'язані. У країнах з розвиненою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Наприклад, у США переважає зовнішній ринок праці, у Японії – добре організований внутрішній ринок праці.

Залежно від умов функціонування виділяють відкритий і прихований ринки праці. ***Відкритий ринок праці*** – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або

перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники навчальних закладів, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу. До ***прихованого ринку праці*** належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків, а також зайняті в тіньовій економіці.

Залежно від співвідношення попиту й пропозиції робочої сили виділяють *працедефіцитний*, *праценадлишковий* та *збалансований ринки праці*. Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками й роботодавцями, у який спосіб регулюються ці відносини, *ринок праці* може бути *жорстким* або *гнучким*.

До 70-х років XX ст. у країнах розвиненого капіталізму, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, маловідчутна інфляція, функціонував жорсткий ринок праці. Йому було притаманне державне регулювання й великий вплив профспілок. Ринок праці характеризувався гарантією і стабільністю зайнятості, що забезпечувалося політикою повної зайнятості та системою соціального страхування, регламентацією звільнення працівників, забезпеченням трудящих стабільними доходами через узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розробленням систем оподаткування та соціальної допомоги, які гальмують процес поляризації доходів, стабільністю місця роботи, її безпеки.

Структурна перебудова в економіці цих країн в умовах жорсткого ринку супроводжувалася кризовими явищами у виробництві, зростанням безробіття. Це призвело до поширення концепції гнучкого ринку праці. Його можна характеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки. Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції й цін, що виявляється відповідно в зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва й праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання й звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;

– гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
– гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
– різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
– різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

З точки зору територіального підходу по відношенню до певної країни виділяють такі ринки праці:
– внутрішній – місцевий, регіональний, національний;
– зовнішній – транснаціональний та світовий.

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:
– внутрішньофірмовий;
– галузевий;
– національний.

Залежно від професій виділяють ринок праці:
– робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);
– спеціалістів та керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється:
– за статевою ознакою – чоловіки, жінки;
– за віком – молодь, особи працездатного віку, особи передпенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгари та ін.

За рівнем освіти: з повною (дипломи спеціаліста й магістра), базовою (бакалавр) і неповною вищою освітою (молодший спеціаліст), з базовою (9 класів шкільної програми) і повною загальною середньою освітою (11 класів).

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний) ринки праці.

За юридично-правовими аспектами: офіційний (зареєстрований), неофіційний (чорний) ринки праці.

Важливим моментом у процесі аналізу ринку праці є його поділ на сегменти. Ринок праці підрозділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами.

Сегментація ринку праці – це об'єктивно обумовлений процес структуризації ринку праці, при якому під впливом політико-економічних та соціальних факторів розвитку суспільства виникає необхідність його розподілу на окремі субринки або сегменти, які відрізняються характеристиками та правилами поведінки, з урахуванням особливостей кожної категорії працівників.

С*егментація ринку праці* – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками па відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами, що викликає потребу поділу ринку на первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці характеризується такими ознаками: висока плинність кадрів; низький рівень заробітної плати; практично відсутня система просування по службових сходинках; використання примітивних технологій; відсутність профспілок або їх пасивна роль.

Найпоширенішими причинами сегментації ринку праці є професійно-кваліфікаційна різноманітність професій, посад, робіт і працівників. У поліетнічних суспільствах ринок праці складається із двох сегментів або сегментів – первинного й вторинного. Порівняння цих двох сегментів засвідчує, що у первинному сегментові представництво вихідців з домінуючої етнічної групи населення перевищує представництво етнічних меншин чи іммігрантських спільнот, і навпаки, у вторинному – сконцентровані вихідці з інших країн. Контроль, у силу володіння владою, перебуває в руках домінантної групи. Загострення конфлікту має місце тоді, коли етнічні меншини й іммігрантські групи, які в основному перебувають у вторинному сегментові, не вважають за можливе миритися з існуючим становищем і в різних формах (протест, страйк, бунт, соціальні заворушення й потрясіння тощо), заявляють про бажання поліпшити його.

До первинного ринку праці відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою й високооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної та спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи

кар’єрного росту. У змісті праці переважають творчі й управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи. Характерним є те, що конкуренція розгортається всередині сегментів, тоді як міжсегментна конкуренція практично відсутня або мінімальна.

Умовою формування ринку праці є відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування, що може стосуватись вторинного ринку праці, і, частково, самозайнятості. Тоді як умовою формування первинного ринку праці є можливість більш гарантованого заробітку та отримання задоволення від використання професійних знань.

У високорозвинених країнах світу виділяють п’ять сегментів ринку праці:

1. Висококваліфіковані керівні працівники із високим соціальним статусом.

2. Кадрові робітники й службовці, які конкурують між собою на ринку праці, але мають гарантії зайнятості.

3. Робітники фізичної праці, які внаслідок структурної перебудови потерпають від спаду виробництва.

4. Робітники трудоємких галузей із низькою продуктивністю, професії яких надлишкові на ринку праці.

5. Вразливі категорії працівників: молодь, особи похилого віку, особи з фізичними й розумовими вадами, хронічно безробітні.

Ознаками сегментації ринку праці також можуть бути:

– соціальні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;

– економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл працівників за рівнем матеріальної забезпеченості й ін.;

– психологічні характеристики – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;

– поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

8.3. Функції ринку праці

Механізм функціонування ринку праці зможе забезпечити виконання функцій, притаманних моделі соціально орієнтованої економіки. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

1) ***суспільного поділу праці***: ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікаціями, галузями виробництва та регіонами.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією. *Професія* характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, отриманих теоретичних знань і практичних навичок. *Спеціальність* відображає внутрішньопрофесійний поділ праці. Це поняття вужче порівняно з поняттям «професія». Отже, спеціальність потребує глибших знань і надбання практичних навичок із вужчого кола робіт. *Кваліфікація* – сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок, ступінь і рівень підготовки робітника, його здатність виконувати завдання й обов'язки відповідної роботи. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності. Так, у дипломі магістра, спеціаліста чи в інших документах про професійну підготовку кваліфікація визначається назвою професії (інженер-механік, економіст-фінансист, секретар-стенографістка, токар і т.ін.).

Отже, професія – це здатність виконувати роботу, що вимагає від особи відповідної кваліфікації, а остання визначається рівнем освіти та спеціалізацією, що відбивається у спеціальності та є вузьким напрямом діяльності всередині професії;

2) ***інформаційна***: ринок праці дає учасникам процесу купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили, якість робочої сили тощо. Сучасний ринок праці, хоч і з деяким запізненням, реагує на будь-які зміни в ході конкурентної боротьби, виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили та інформує зацікавлених суб'єктів ринку;

3) ***посередницька***: ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила». У розвиненій економіці найманий працівник має змогу вибрати

оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Він виконує важливу соціальну функцію – сприяє добору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників. Водночас роботодавцеві надається можливість вибору найбільш підходящої робочої сили;

4) ***ціноутворююча*** – це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок розширення пропозиції, підвищення якості та ціни робочої сили, які перебувають у постійному русі та урівноважують одне одного. Лише на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару «робоча сила» та його суспільної корисності. Тут виявляються суспільно необхідні умови відтворення цього товару й визначається його вартість. Основне, на чому базується механізм ціноутворення на ринку праці, – це трудова теорія вартості та співвідношення й взаємозв'язок попиту та пропозиції;

5) ***стимулююча*** функція полягає в тому, що ринок праці робить усіх учасників конкурентного процесу матеріально зацікавленими в задоволенні цих потреб. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових ресурсів із метою забезпечення розвитку й прибутковості виробництва. З іншого боку, він висуває вимоги до робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати її якісні характеристики з метою ефективної реалізації цього товару на ринку, що значною мірою залежить від конкурентоспроможності робочої сили;

6) ***оздоровлююча***: завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабих, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам із найбільш високими якісними показниками робочої сили. Низькі якісні характеристики робочої сили здатні забезпечити найманому працівнику лише низькооплачувану некваліфіковану роботу або статус безробітного. Досвід зарубіжних країн свідчить, що результативність дії ринкового механізму як стимулятора значно вища, ніж функції відповідних органів управління. Адже саме ринок праці створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, змушує працівників триматися за робоче місце в умовах жорсткої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

6) ***регулююча***: певною мірою ринок праці впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, галузей, господарств в інші, які пріоритетно розвиваються і є високорентабельними. Тобто він регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективне використання. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів у економіці, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість

Завдяки виконанню зазначених функцій, ринок праці:

– узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;

– забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;

– забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;

– підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;

– формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;

– сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;

– стимулює працю, установлює рівноважні ставки заробітної плати;

– впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;

– дає інформацію про структуру попиту й пропозиції, ємність, кон'юнктуру ринку тощо.

8.4. Інфраструктура та кон'юнктура ринку праці

Для повноцінного функціонування ринку праці потрібна розвинута його інфраструктура. Інфраструктуру ринку праці формують державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації й фонди, що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці. Вона покликана регулювати відносини між роботодавцями й працівниками з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки й перепідготовки працівників, а також організовувати й регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці.

До складових інфраструктури ринку належать: державні і недержавні заклади працевлаштування сприяння зайнятості; кадрові служби підприємств і фірм; громадські організації і фонди; нормативно-правові положення, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці. Основними функціями інфраструктури ринку, що впливають на його розвиток у сфері підвищення зайнятості населення, зниження безробіття, то це здійснюється шляхом посередництва між працівниками та роботодавцями, в результаті якого працівники знаходять роботу, а роботодавці розширюють свою діяльність.

Ринок праці, окрім взаємодії роботодавців і найманих працівників, передбачає також створення та наявність інституційних закладів захисту інтересів первинних колективів робітників і державного втручання щодо розвитку соціальної інфраструктури та соціального партнерства в системі роботодавець – працівник. Участь спеціальних громадських організацій: профспілок, спілок підприємців, кооперативних об'єднань, кредитних спілок за участю державних органів у відносинах суб'єктів ринку праці покликана забезпечити паритетність відносин, регулювати політику зайнятості за допомогою економічних важелів та законодавчо-правових норм.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями й працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління трудовими міграційними процесами тощо.

Інфраструктура ринку праці визначається як сукупність суб'єктів, які забезпечують організаційно, економічно, юридично й науково-методично функціонування ринку праці, не допускаючи стихійності в його розвитку.

Основні завдання інфраструктури ринку праці:

- розповсюдження інформації про кон'юнктуру ринку праці;
- професійне консультування й навчання;
- квотування робочих місць для вразливої категорії населення;
- запобігання масових звільнень і безробіття;
- обґрунтування заходів розвитку ринку праці і їх фінансування;
- реалізація державної політики зайнятості населення та відповідний контроль.

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці відносять державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня; недержавні заклади сприяння зайнятості,

кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, організації роботодавців, громадські організації. Державні органи влади одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці.

Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є ***Міністерство соціальної політики України*** (Мінсоцполітики України), діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки безробітних громадян функціонують біржі праці, функції якої в нашій країні виконує ***Державна служба зайнятості*,** діяльність якої здійснюється під керівництвом Мінсоцполітики, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України.

На першій сесії Міжнародної конференції праці в 1919 р. було прийнято рекомендації стосовно безробіття. Вона мала на меті звести до мінімуму негативні наслідки безробіття й надати допомогу безробітним шляхом працевлаштування та страхування на випадок безробіття. Тоді ж і були створені перші бюро працевлаштування з безкоштовним наданням послуг безробітним, які одержали назву ***біржі праці***. Такі служби до сьогодні є державними гуманітарними інститутами регулювання зайнятості населення практично в кожній країні.

Регіональні ланки системи управління ринком праці вирішують завдання забезпечення надійного функціонування обласних, районних і міських систем обліку, планування й регулювання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постійними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання. На вказаному рівні передбачається вирішення таких завдань:

- прогнозування демографічного розвитку населення й формування трудових ресурсів, потреб у них галузей економіки областей, районів і міст;

- розробка та реалізація заходів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу території, досягнення збалансованості трудових ресурсів і робочих місць;

- розвиток системи працевлаштування, профорієнтації та перенавчання працівників, що звільняються;

- координація управління трудовими ресурсами й демографічним розвитком;

- створення автоматизованих інформаційних банків незайнятого населення, вільних і створюваних робочих місць.

Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом.

Фонд є некомерційною самоврядною організацією, кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються тільки за цільовим призначенням. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. До складу правління Фонду входять по 7 представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах. Правління Фонду очолює голова, який обирається з членів правління Фонду строком на 2 роки почергово від представників кожної сторони.

Пенсійний фонд України – центральний орган виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне та в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду України.

Державна служба України з питань праці входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, на

випадок безробіття в частині призначення нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

До ***недержавних організацій*****,** що забезпечують формування та розвиток РП відносяться організації роботодавців, кадрові агентства, громадські організації, профспілки підприємств тощо.

Професійні спілки беруть участь у розробці державної політики зайнятості, відповідних законодавчих актів і рішень місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад. Професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) і/або галузевим принципом.

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються й діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Особливе місце в інфраструктурі ринку праці займають крім органів державної влади професійні спілки та їх об'єднання, а також організації роботодавців та їх об'єднання. Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Отже, система соціального партнерства – важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці.

З метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам утворено ***Національну тристоронню соціально-економічну раду при Президентові України***. Вона є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Національна служба посередництва і примирення при Президентові України є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями служби є: сприяння взаємодії сторін

соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових конфліктів, що виникли між ними, прогнозування виникнення колективних трудових конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва й примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

Кожен тип ринкової кон'юнктури ринку праці властивий тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту й пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Залежно від співвідношення попиту і пропозиції виділяють три типи кон'юнктури ринку праці:

1. Трудодефіцитна – за цих умов попит перевищує пропозицію. В сільському господарстві це відбувається в періоди напружених сільськогосподарських робіт, особливо на збиранні врожаю, коли потрібно одночасно виконувати роботи по збиранню врожаю, видаленню з поля післязбиральних решток, доробка, очищення, сортування, пакування продукції, обробіток зібраного поля. Цей період характеризується дефіцитом робочої сили, вимагає тимчасового залучення робітників до праці, чого можна досягти за рахунок підвищеної оплати праці, залучаючи робітників з густонаселених регіонів.

2. Трудонадлишкова характеризується тим, що пропозиція значно перевищує попит. Такі умови створюються в періоди економічних криз, які відбуваються на стадіях перехідного переломного періоду, коли виникає небезпечне загострення, нестійке положення в економіці країни, викликане реформуванням економічних відносин в суспільстві.

При цьому створюються перепони для перетворення капіталу з товарної форми у грошову. Виникають затримки реалізації товарів в результаті розбалансованості фінансово-кредитної системи. Банки підвищують позичковий відсоток на кредит, прагнучи підтримати свою ліквідність. Затримки в реалізації товарів викликають грошовий дефіцит, неплатоспроможність та банкрутство підприємств. Все це і відбувається нині в українській економіці, що і створили зростаючий надлишок пропозиції ринку праці над її попитом.

Особливо у глибокому кризовому стані опинилась аграрна галузь економіки. Основною причиною такого стану виявився зростаючий диспаритет цін на ресурси виробництва промислового походження та вироблену

сільськогосподарську продукцію. Такі умови створили ринкове середовище, яке зумовило стрімке скорочення виробництва трудомістких видів продукції (тваринництва, технічних культур і інше), в результаті чого виник значний надлишок пропозиції на ринку праці порівняно з попитом.

3. Рівноважна – це така кон'юнктура ринку, коли попит і пропозиція досягли своєї рівноваги. Тобто в суспільстві знайдено таке економічне співвідношення галузей та послуг, що усуває безробіття і повністю забезпечується пропозиція на ринку праці. За цих умов кон'юнктура ринку праці буде залежати лише від рівня кваліфікації найманої праці. Але такого стовідсоткового вирішення цієї проблеми не спостерігається у будь-якій розвиненій ринковій країні.

Щодо сільськогосподарської галузі, яка характеризується тим, що період виробництва протягом якого створюється продукт і робочий період (час виконання технологічних операцій, в провідній його галузі землеробстві), не співпадають. Це зумовлює його сезонність і створює об'єктивні умови перерв в роботі, в періоди росту і розвитку рослин без потреби втручання робітника.

В результаті такої специфіки виробництва ринок праці по періодах року має різний попит. В напружені періоди сільськогосподарських робіт попит зростає, в міжсезоння – попит зменшується, що зумовлює нестабільність ринку праці та створює передумови для організації тимчасових, сезонних ринків праці і змінює кон'юнктуру попиту і пропозиції.

8.5. Державне регулювання ринку праці

Основним показником оцінювання ринку праці є співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю осіб, які шукають роботу. Ринок праці в Україні тільки починає формуватися. Тому елементи інфраструктури ринку праці ще не діють достатньо ефективно, не відпрацьований механізм громадського та інституціонального регулювання, і тому держава повинна взяти на себе функцію регулювання ринку праці.

Держава застосовує такі види регулювання ринку праці:

– захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;

– заохочувальне, направлене на створення умов, у яких можуть здійснюватись і розвиватись певні форми діяльності;

– обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержувати певних переваг перед іншими;

– директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення;

– регулювання за допомогою економічних і фінансових заходів (податків, пільг, субсидій і субвенцій), які впливають на кон'юнктуру ринку праці.

Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється через економічні, правові й адміністративні важелі.

Економічними важелями регулювання ринку праці й зайнятості населення є:

– формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування та застосування пільгових кредитів для підприємств, що приймають на роботу менш конкурентоспроможної категорії працівників – жінок, молоді, інвалідів та інших осіб;

– оптимізація заробітної плати робітника з урахуванням ціни мінімального споживчого кошика для робітника та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні, та ціни робочої сили;

– оптимізація нормативу допомоги по безробіттю на рівні фізіологічного мінімуму споживання на безробітного та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні;

– дотації підприємствам, що створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів на потребу ринку та ін.

Розвиток ринку праці потребує створення правових важелів державного регулювання через внесення змін до законодавчих актів про працю, закріплення заробітної плати як ціни робочої сили, відповідності рівня заробітної плати рівню цін на споживчому ринку.

До адміністративних важелів регулювання ринку праці та зайнятості належить:

– упровадження активної та пасивної політики на ринку праці України та її регіонів через організацію громадських робіт;

– створення страхових фондів на випадок безробіття;

– перекваліфікація робітників на потребу ринку й виплати допомоги та кредитів безробітним і членам їх сімей;

– створення центрів із підготовки кадрів при центрах сприяння зайнятості.

Політика регулювання ринку праці як складова частина економічної політики передбачає досягнення трьох основних цілей:

1) стимулювання структурної перебудови й прискорення процесу перерозподілу працівників, що вивільняються;

2) найбільш швидке залучення безробітних у трудове життя;

3) надання роботи кожному, хто її шукає.

У рамках державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян слід зазначити велику роль *Державної служби зайнятості* в регулюванні ринку праці, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України та координується разом із місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з: Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення й центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Основними завданнями Державної служби зайнятості є:

1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

2) внесення пропозицій міністру соціальної політики України;

3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;

4) надання роботодавцям послуг з добору працівників;

5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;

6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності;

7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення;

8) організація підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;

9) проведення професійної орієнтації населення;

10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.

Відповідно до покладених завдань Державна служба зайнятості та її територіальні органи:

- здійснюють управління та оперативне розпорядження відповідними фінансовими ресурсами;
- формують базу даних про вільні робочі місця (посади);
- ведуть облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг;
- здійснюють реєстрацію безробітних, ведуть облік наданих їм послуг;
- організовують професійне навчання зареєстрованих безробітних;
- аналізують показники попиту та пропонування робочої сили і вносять Міністерству соціальної політики пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці;
- беруть участь у розробленні основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, територіальних програм зайнятості населення та їх виконанні;
- сприяють працевлаштуванню безробітних на підприємствах;
- взаємодіють з роботодавцями з питань визначення поточної та перспективної потреби в робочій силі, професійного навчання населення та укомплектування вільних робочих місць;
- ведуть перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- беруть участь у проведенні наукових досліджень з питань зайнятості населення, функціонування ринку праці та соціального захисту населення від безробіття, вивчають міжнародний досвід з метою запровадження інноваційних форм сприяння зайнятості населення, виступають замовником наукових робіт, досліджень і методичного забезпечення;
- беруть участь у здійсненні міжнародного співробітництва для розв'язання проблем зайнятості населення, соціального захисту громадян від безробіття та трудової міграції;
- видають роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства з веденням обліку таких дозволів і ін.

8.6. Тенденції розвитку світового ринку праці

Світовий, або ***міжнародний, ринок праці*** – це система відносин, що виникають із приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які склалися через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили по країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення.

Основними тенденціями розвитку міжнародного ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових норм тощо.

Глобалізація ринку праці, яка являє собою формування єдиного механізму узгодження попиту та пропозиції робочої сили незалежно від країни проживання тієї чи іншої людини, розвивається на фоні міжнародної інтеграції економіки. Причини пожвавлення цього процесу такі: формування системи міжнародного поділу праці, розвиток світової інфраструктури та світової валютної системи; міжнародна міграція населення; стрімке зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій; швидкі технологічні зміни.

Глобалізація економіки, яка супроводжується створенням транснаціональних компаній (ТНК), сприяє тому, що робочі місця експортуються з промислово розвинених країн, унаслідок чого в цих країнах виникає проблема безробіття. Змінюється також структура робочої сили в бік збільшення частки службовців щодо частки робітників. Річ у тім, що ТНК нерідко прагнуть створювати виробництва в країнах з дешевою робочою силою й високим рівнем безробіття, водночас концентруючи в промислово розвинених країнах такі функції, як маркетинг, планування, бухгалтерський облік, наукові та дослідно-конструкторські розробки тощо.

В умовах функціонування ТНК послаблюються вплив профспілок і колективно-договірне регулювання трудових відносин, невеликий ефект може мати страйковий рух, тому що ТНК не зазнають великого тиску клієнтів щодо виконання умов поставок через незначні обсяги загальних світових продаж, прибутку й руху готівки, яка припадає на конкретну країну. Керівництво ТНК може не зважати на вимоги працівників конкретної країни щодо поліпшення умов праці, оскільки має змогу переміщувати виробництва в іншу країну. Виникають також певні труднощі в укладанні колективних угод, особливо тоді, коли ті, хто їх укладає, перебувають далеко від тих, хто приймає рішення.

Протягом останніх десятиліть відбувається загальний процес глобалізації ринку праці. Причинами цього принципово нового процесу, що докорінно змінює характер світової трудоресурсної ситуації, стали посилення міжнародних зв'язків, зокрема формування міжнародних об'єднань, які передбачають існування єдиних ринків праці (наприклад, ЄС чи країн, що підписали Шенгенську угоду); зростання рівня мобільності населення, включаючи просторову мобільність; розширення транспортних мереж та загальна динамічність економіки. Під впливом цих та інших чинників формуються певні загальні підходи до регулювання ринків праці країн світу, підходи, що спираються на інтеграцію всього того, що виявилося найефективнішим у кожній окремій моделі регулювання соціально-трудових відносин.

Сьогодні можна говорити про те, що у світі створюються передумови для формування інтегрованої моделі ринку праці. Проте це не означає зникнення національної специфіки ринків праці, національної специфіки стратегій їх регулювання, які обумовлені соціально-економічною, політичною й історичною специфікою кожної окремої країни. Якщо, наприклад, скандинавські країни притримуються активних заходів впливу на ринок праці, то північноамериканські країни зберігають орієнтацію на стимулювання активної позиції кожної конкретної людини. Безумовно, свою роль відіграє також характер економічного розвитку кожної країни та фаза економічного циклу, на якому вона в даний конкретний момент знаходиться.

Окремою проблемою є формування політики ринку праці в країнах перехідної економіки, яка пов'язана насамперед із тим, що на відміну від інших країн посткомуністичні держави під тиском скрутної економічної обставини вимушені звужувати перелік і обсяг соціальних гарантій, їхніх реципієнтів, тобто йти проти загальносвітового процесу соціалізації економіки.

Головними рисами сучасних трудоресурсних відносин є:

– інтеграція різних моделей ринків праці, утворення на їх основі певної глобальної моделі, що синтезує найбільш ефективні компоненти кожної, при перенесенні акцентів на активізацію рішучих дій кожної працездатної особи на ринку праці;

– зменшення амплітуди структурних коливань ринку праці, зокрема змін рівня безробіття;

– зростання мобільності населення й відповідне зростання фрикційного безробіття;

– підвищення динамічності економіки й відповідне збільшення технологічного й структурного безробіття;

– поширення нестандартних форм зайнятості (досвід країн, що розвиваються, свідчить про зростання незареєстрованої зайнятості навіть на етапах економічного пожвавлення й збільшення обсягів попиту на робочу силу з боку зареєстрованих структур);

– збільшення обсягів виробництва без відповідного зростання рівня зайнятості.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. У чому полягає особливість ринку праці від ринку товарів і послуг?
2. Хто формує попит і пропозицію на ринку праці?
3. Яка різниця між вартістю й ціною робочої сили?
4. Зазначте різницю між номінальною й реальною заробітною платою.
5. У чому полягає суть сегментації ринку праці?
6. Охарактеризуйте функції ринку праці.
7. Назвіть заходи, які використовує держава в регулюванні ринку праці.
8. Наведіть сучасні тенденції світового ринку праці.

Розділ 9
ЗАЙНЯТІСТЬ І БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ

9.1. Право на працю й законодавчі акти України про зайнятість населення

Попереднє трудове законодавство радянського періоду вимагало обов'язкової участі в праці всіх працездатних громадян працездатного віку. Зокрема, у Основному законі СРСР – Конституції, яка була прийнята 07.10.1977 р., зазначалося, що обов'язок і справа честі кожного здатного до праці громадянина – сумлінна праця в обраній ним галузі суспільно корисної діяльності, додержання трудової дисципліни, а ухилення від суспільно корисної праці несумісне з принципами соціалістичного суспільства.

Конституція СРСР надала всім право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості й не нижче встановленого мінімального розміру. Тоді діяв принцип «Від кожного – за здібностями, кожному – за працею», і тому держава здійснювала контроль за мірою праці й споживання. До громадян, що з деяких обставин не брали участі в суспільно корисній праці, застосовувались примусові міри. Держава, поєднуючи матеріальні й моральні стимули, заохочуючи новаторство, творче ставлення до роботи, сприяла перетворенню праці в першу життєву потребу кожної радянської людини.

У чинному Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067 та в попередній його редакції від 1991 р., закладено іншу концепцію зайнятості населення країни, уточнено поняття зайнятості. У першому законі подано наступне визначення зайнятості: «***зайнятість*** – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі». У новому чинному законі інтерпретація терміна «зайнятість» дещо доповнена: «***зайнятість*** **–** не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно».

Сучасне трудове законодавство передбачає, що добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення їх до відповідальності. Примушування до праці в будь-якій формі забороняється. Все це є основою для формування нових СТВ у всіх галузях економіки України, у тому числі й сільському господарстві.

Трудова зайнятість населення – фізична й розумова діяльність громадян працездатного віку, а також тих, хто старший чи молодший цього віку, що здійснюється на користь суспільства й приносить дохід у вигляді заробітної плати або в іншій формі, передбаченій чинним законодавством.

Згідно із чинним Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать особи, які:

– працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством;

– забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени ОСГ);

– проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу;

– на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості;

– навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

– непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

– батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

– особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

Отже, до зайнятого населення належать усі громадяни, зайняті будь-яким видом суспільно корисної діяльності.

Особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що бажають трудитися й активно шукають роботу відповідно до класифікації, що застосовується в міжнародній статистиці, належать до категорії економічно

активного населення». Особи, що зайняті іншою корисною діяльністю або просто не бажають брати участі в суспільному виробництві, належать до економічно неактивного населення.

9.2. Класифікація видів зайнятості населення та її функції

За тривалістю робочого часу зайнятість буває: повна, неповна, явна неповна, прихована неповна та часткова. ***Повна зайнятість*** – це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), що забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах. ***Неповна зайнятість*** характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого дня, або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. ***Явна неповна зайнятість*** зумовлена соціально-економічними причинами. Неповну робочу зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркових обстежень. ***Прихована неповна зайнятість*** відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими чинниками. Вона пов’язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, спадом і кризою в економіці та виявляється в низьких доходах населення й низькій продуктивності праці. ***Часткова зайнятість*** – це добровільна неповна зайнятість.

За кількістю робочих місць на одну особу розрізняють основну й додаткову зайнятість, або первинну та вторинну. ***Первинна зайнятість*** характеризує зайнятість за основним місцем роботи. ***Вторинна зайнятість*** виникає тоді, коли крім основної роботи чи навчання людина має додаткову зайнятість.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за характером діяльності, галузевою й соціальною належністю, формами власності, територіальною, статево-віковою ознакою, стабільністю трудової діяльності тощо.

За характером діяльності зайнятість може бути наступною:

- робота в підприємствах, в організаціях, установах, фірмах усіх форм власності й господарювання;
- робота за кордоном і на спільних підприємствах;
- виконання державних і громадських обов’язків;

– служба у військових формуваннях;
– навчання в учбових закладах;
– ведення домогосподарства й підсобного господарства;
– виховання дітей в сім'ї;
– догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
– інші види діяльності, які встановлені законом.

За галузевою належністю зайнятість може бути:
– у сфері матеріального виробництва;
– у сфері нематеріального виробництва й обслуговування;
– в окремих великих галузях, наприклад, у промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті й зв'язку, у науці, мистецтві й т.п.

За соціальною належністю люди бувають зайняті як:
– робітники;
– службовці;
– управлінський персонал;
– фермери;
– підприємці.

За формами власності зайняті:
– у державному секторі;
– у колективній власності;
– у приватній власності.

За територіальною ознакою: зайняті в окремих регіонах, економічних районах, населених пунктах, адміністративно-господарських і адміністративно-територіальних одиницях.

За статево-віковою ознакою: чоловіки та жінки; молодь, особи середнього та похилого віку.

За стабільністю трудової діяльності зайнятість буває постійна, тимчасова й сезонна. ***Постійна зайнятість*** відзначається відносною стабільністю місця роботи. ***Тимчасова зайнятість*** пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи, це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін. ***Сезонна зайнятість*** – це зайнятість, що пов'язана із сезонною специфікою виробництва (сільське господарство). Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

За формами організації є такі форми зайнятості: ***стандартна зайнятість*** обов'язково є зареєстрованою, що характеризується стабільністю трудових відносин, стаціонарністю робочого місця й повною нормою робочого часу; ***нестандартна*** – незареєстрована (нерегламентована). Остання за своїм характером розподіляється на тіньову й кримінальну. Під ***тіньовою зайнятістю*** розуміється участь фізичних осіб у тіньовій економічній діяльності з метою отримання основного чи додаткового доходу. Більшість вітчизняних і зарубіжних економістів вважають, що ***кримінальна зайнятість*** носить неекономічний характер, це є крадіжки й перепродаж краденого майна, рекет, продаж наркотиків, корупція тощо.

За легітимністю виділяють також формальну, неформальну й нелегальну зайнятість. ***Формальна зайнятість*** – це зайнятість у підприємствах реального сектору економіки, законно зареєстрована в офіційній економіці. ***Неформальна зайнятість –*** це сукупність економічних відносин, яким притаманний соціально-позитивний чи соціально-нейтральний характер; вони пов'язані з участю громадян, фізичних осіб у рамках дозволеної законом економічної діяльності, що здійснюється ними самостійно чи в межах дрібних виробничих одиниць (домашнє господарство, вулична торгівля тощо), результати якої через різні причини (головні – законодавче не врегулювання, високий ступінь бюрократичних перепон із боку держави) не враховуються офіційною статистикою. ***Нелегальна зайнятість*** – зайнятість, процедура реєстрації якої передбачена чинним законодавством, але громадянами навмисно приховується. Причинами виступають різного роду чинники, серед яких високі податки, правовий нігілізм, безпека функціонування бізнесу тощо.

Виділяють гнучкі форми зайнятості:

– зайнятість, пов'язану зі специфічним соціальним статусом працюючих (допомагаючі члени сім'ї);

– зайнятість на роботах із нестандартними робочими місцями та організацією праці (надомна праця);

– зайнятість за нестандартними організаційними режимами (нестандартний робочий день).

Зайнятість – це надзвичайно важливе економічне і соціальне явище. *Економічна функція* зайнятості реалізується через участь населення у суспільно-корисній праці, створенні валового національного продукту; *соціальна функція* – через задоволення найвищої потреби людини в самоактуалізації та самореалізації – сенсу її життя. Оскільки завдяки зайнятості людина отримує

доход, варто виділити ще одну основну функцію – *дохідну*. Певні особливості соціально-трудових відносин зайнятості формуються специфікою трудового середовища, відповідністю запитів і пропозицій щодо робочих місць, станом економіки країни в цілому та її окремих галузей, ступенем задоволеності працівника працею, його освітньою та професійною підготовкою, культурою всіх суб'єктів трудової діяльності та ін.

9.3. Політика зайнятості та роль держави в її реалізації

Політика зайнятості та роль держави в її реалізації. Реструктуризація економіки України у відповідності з вимогами ринку сприяє формуванню нового типу соціально-трудових відносин і в першу чергу відносин зайнятості. Оскільки генеральним курсом розвитку суспільства проголошено побудову соціально орієнтованої ринкової економіки, зайнятість населення в Україні повинна бути максимально повною, продуктивною, сприяти ефективному використанню людських ресурсів. Якраз це і є головним елементом політики (концепції) зайнятості в Україні, розробленої на перспективу. В основу цієї політики покладено принципи, що випливають з ефективного світового досвіду, рекомендацій МОП:

– забезпечення всім громадянам України рівних можливостей в реалізації права на працю, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи у відповідності з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою, суспільними потребами;

– створення нових робочих місць за рахунок розвитку підприємництва як засобу сприяння ефективної зайнятості;

– забезпечення свободи працівникові вільно розпоряджатися своєю робочою силою (йдеться про участь в суспільній праці, вибір сфери праці, режиму та інтенсивності, місця роботи, можливість перепідготовки та ін.).

Певною мірою окремі верстви населення завжди потребували соціального захисту. Частина населення і за умов ринкової економіки опиняється в ситуації, коли її елементарні потреби, і в першу чергу потреба в праці, не можуть бути задоволені. Причиною є негативні, проте неминучі наслідки функціонування ринку (безробіття, низькі доходи, інфляція тощо). За таких умов метою соціального захисту є протидія зниженню життєвого рівня населення. Захист здійснює суспільство через спеціальні державні органи, профспілки, інші

громадські організації. Але, звичайно, захист населення України в сучасний період, на відміну від попереднього, не буде здійснюватись виключно через перерозподільні процеси. Ринок праці також не гарантує робочого місця кожному за будь-яку ціну. Зайнятість (а з нею і дохідність) забезпечується узгоджено із суспільними потребами, такими важелями ринку, як попит і пропозиція, що неминуче веде до певних втрат.

Визначальний вплив на стан зайнятості в аграрному секторі економіки спричинила економічна криза в 1990-х роках та воєнно-політична ситуація в Україні з 2014 р. Загальна кількість зайнятих, а також тих, хто має статус штатних найманих працівників, повільними темпами зменшується, проте у сільському господарстві й промисловості зменшується швидшими темпами (табл. 9.1-9.2).

Таблиця 9.1. **Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності**, тис. осіб

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Усього зайнято	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	97,8
у т.ч. сільське господарство[1]	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	94,9
промисловість	2494,8	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	94,5
будівництво	644,5	644,3	665,3	699,0	664,4	103,1
торгівля	3516,2	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	103,8
транспорт і зв'язок	997,2	991,6	995,1	999,0	975,2	97,8
фінансова діяльність	225,6	215,9	214,0	211,6	212,5	94,2
державне управління й оборона	973,1	979,7	939,3	870,5	901,9	92,7
освіта	1441,4	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	96,8
науково-технічна діяльність	428,1	415,8	437,9	421,6	418,2	97,7
охорона здоров'я та соціальна допомога	1030,4	1013,6	995,4	974,2	935,4	90,8
культура й спорт	201,6	199,8	196,9	197,6	196,0	97,2

[1] Статистичний облік здійснюється за видами економічної діяльності й до сільського господарства приєднано лісове й рибне господарства.

Джерело: дані Держстату України.

Слід зазначити, що у статистичній методології зайнятими (їх статистичний облік проводиться за матеріалами вибіркових обстежень) вважаються особи у віці 15-70 років, які:

1) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 год за наймом за винагороду, індивідуально (самостійно), в окремих громадян або на власному

(сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно в підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в ОСГ з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

2) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Таблиця 9.2. **Середньооблікова кількість штатних найманих працівників за видами економічної діяльності**, тис. осіб

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Усього	7868	7679	7662	7443	7345	93,4
у т.ч. сільське господарство	410	405	391	383	358	87,3
промисловість	1960	1894	1851	1867	1797	91,7
будівництво	173	167	179	194	196	113,3
торгівля	712	697	761	765	791	111,1
транспорт і зв'язок	660	655	648	635	626	94,8
фінансова діяльність	174	168	168	167	172	98,9
державне управління й оборона	463	456	455	390	424	91,6
освіта	1393	1379	1365	1315	1319	94,7
науково-технічна діяльність	231	219	240	198	203	87,9
охорона здоров'я та соціальна допомога	972	951	924	872	832	85,6
культура й спорт	155	150	142	134	137	88,4

Джерело: дані Держстату України.

Очевидним є факт підвищення рівня безробіття на селі. Проте не можна вважати, що в ринковому середовищі людина залишена напризволяще. Існує низка державних гарантій, що реалізуються через загальнодержавну та регіональні програми зайнятості населення. Ці програми розробляються владними структурами на рік чи більш тривалий період і забезпечують такі напрями:

– реструктуризацію та розвиток економіки як основу зростання добробуту;

– створення додаткових робочих місць, скорочення безробіття;

– сприяння працевлаштуванню тим, хто втратив роботу або незадоволений нею;

– розвиток системи підготовки та перепідготовки робочих кадрів та застосування інших заходів по забезпеченню більш ефективного використання трудових ресурсів;

– реалізація певних заходів щодо підтримки сільського населення.

Регіональні програми зайнятості, крім того, мають сприяти використанню переваг чи компенсації втрат від певних особливостей регіонів (наприклад, надлишок чи брак робочої сили тощо). Структурна перебудова економіки України, делегування все більшого обсягу прав в економічній і соціальній сферах з центру в регіони підвищує відповідальність останніх за ефективне вирішення повного комплексу питань використання трудових ресурсів.

Удосконалення системи соціального захисту населення здійснюється в площині формування її за рахунок адресності, оподаткування грошових доходів населення, розробки спеціальних програм підтримки, надання пільг та субсидій і т.д.

З метою реалізації державної політики зайнятості населення функціонує державна служба зайнятості, діяльність якої спрямовується Мінпраці і соціальної політики. На вирішення проблеми незайнятого населення спрямована єдина технологія обслуговування незайнятого населення, затверджена Державним центром зайнятості. Державне управління зайнятістю населення вирішує три групи завдань:

– сприяння економічній політиці щодо створення та збереження робочих місць;

– забезпечувати клієнтів необхідною інформацією про вакантні робочі місця, їх вимоги до претендентів;

– вживати певних заходів щодо активізації безробітних.

Безпосередніми суб’єктами економічного розвитку країни є регіони. Вони також є провідниками державної політики зайнятості. Пріоритетними напрямками регіональної політики є:

– створення нових і додаткових та збереження старих робочих місць;

– стимулювання нетрадиційних форм зайнятості: неповного робочого дня, тимчасової роботи, сумісництва, роботи на дому;

– організація професійного навчання тих, хто прагне знайти роботу;

– вивчення демографічних процесів в регіоні;

– досліджуються економічні характеристики регіону, демографічна ситуація, освітній рівень жителів, інші соціально-економічні чинники

обумовлюють особливості формування місцевого ринку праці, піднімають відповідні завдання перед місцевою службою зайнятості.

Система соціального захисту від безробіття, яка формується сьогодні в Україні (як в центрі, так і в регіонах), спирається на міжнародні норми, Конвенції і Рекомендації МОП, враховує особливості ринку праці в Україні. Формування цивілізованого ринку праці й забезпечення ефективної політики зайнятості є тими основними питаннями, які необхідно розглядати в проблематиці соціально-економічного розвитку галузі та регіону.

Регулювання регіональних ринків праці, організація зайнятості населення та його соціальний захист від безробіття проводиться на основі розроблених та адміністративно затверджених регіональних програм зайнятості населення, що включають розв'язанню таких проблем:

- стабілізації економіки, створенню нових робочих місць;
- забезпеченню позитивних змін в чисельності зайнятих, в їх структурі;
- зниження напруженості на фіксованих ринках праці;
- подолання негативних кризових явищ.

9.4. Безробіття як соціально-економічне явище та його класифікація

За ринкової економіки суспільство не завжди може використати трудовий потенціал активної частини населення. Йдеться про ***безробіття*** як соціально-економічне явище, коли здатна до праці частина населення не може реалізувати свої бажання та здібності. Безробіття охоплює велику кількість людей працездатного віку, які з незалежних від них причин виключені з виробничого процесу і в зв'язку з цим позбавлені можливості одержувати заробітну плату. Безробіття є наслідком переважання пропозиції праці над попитом на неї, породжує додаткові економічні та соціальні проблеми, напругу в суспільстві.

Безробітні у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років, зареєстровані і незареєстровані в державній службі зайнятості, які задовольняють таким 3-м умоваи: 1) не мають роботи (прибуткового заняття); 2) шукають роботу чи намагаються організувати власну справу; 3) готові приступити до роботи протягом 2-х тижнів.

Згідно з новим Законом України «Про зайнятість населення», який набирає чинності з 2013 р. в Україні статус безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала й була звільнена у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Отже, формально ***безробітними*** визнаються працездатні громадяни, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших доходів і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Підходящою робота для безробітного вважається та, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався в регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує 6 місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу державної служби зайнятості.

У разі неможливості надання безробітному роботу за професією протягом 6 місяців з дня перебування на обліку в державній службі зайнятості, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і

професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості за їх особистими заявами з першого дня після реєстрації у її відповідному територіальному органі за місцем проживання як таких, що шукають роботу.

Реєстрація безробітного припиняється у разі:

1) зайнятості особи;

2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили;

3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг;

4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання;

5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу державної служби зайнятості;

6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу державної служби зайнятості, без поважних причин;

7) невідвідування без поважних причин територіального органу державної служби зайнятості, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами);

8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг;

9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг);

10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);

11) вступу на навчання за денною формою;

12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

13) досягнення особою пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років;

14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку;

15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;

16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності.

У разі припинення реєстрації безробітний має право на наступну реєстрацію не раніше ніж через 90 календарних днів з дня зняття з обліку.

Безробіття становить макроекономічну проблему, оскільки чинники, які на нього впливають, є передусім економічні, а саме:

– структурні зрушення в економіці;

– зниження темпів економічного розвитку, що спричинюються до зменшення кількості робочих місць;

– недостатній сукупний попит;

– інфляція, яка виявляється в скороченні капітальних вкладів, а також у зниженні реальних доходів населення,

– співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання працеощадних технологій;

– сезонні коливання виробництва, які викликають зміни в попиті на робочу силу;

– НТП, наслідки якого посилюють безробіття через комплексний вплив, котрий виявляється в ускладненні виробництва, що неминуче спричинюється до спеціалізації, а отже, збільшення структурних диспропорцій між попитом і пропонуванням робочої сили.

– зміни в демографічній структурі населення.

Безробіття проявляється в таких основних видах: фрикційне, структурне й циклічне.

Фрикційне безробіття – це тимчасове та короткотермінове безробіття, що обумовлене переходом особи з одного місця роботи на інше чи пошуком первинного місця працевлаштування. Оскільки звільнення та працевлаштування відбувається постійно, розміри даного виду безробіття

значною мірою залежать від швидкості інформаційних потоків щодо вакансій, активності пошуку роботи (безробітним) та працівника (роботодавцем).

Структурне безробіття викликається зміною попиту в даній сфері господарської діяльності в зв'язку з реструктуризацією. Через зміни в структурі виробництва попит на деякі професії зменшується (або взагалі зникає), а на інші зростає. Прикладом може бути скорочення виробництва тваринницької продукції в підприємствах окремих регіонів. В зайнятих раніше в цій сфері виникає потреба змінювати роботу, а то й місце проживання. Структурне безробіття є однорідним із фрикційним, проте його наслідки дещо інші, оскільки вимагає перепідготовки претендентів на нове місце роботи. Структурне безробіття набуває характеру технологічного за використання нової техніки, технологій, автоматизації виробництва та ін.

Циклічне безробіття спричинюється періодичними спадами виробництва, коли сукупний попит на товари та послуги знижується, частину працівників звільняють і вони поповнюють ряди безробітних. Масштаби і тривалість циклічного безробіття залежать від глибини та часу кризи, розмаху її амплітуди. Зайнятість зростає за умови піднесення виробництва, за його спаду – знижується. Цей вид безробіття особливо зачіпає молодь, жінок, пенсіонерів.

Виділяють і інші види безробіття.

Добровільне безробіття виникає тоді, коли працівник звільняється за власним бажанням, оскільки він не задоволений рівнем оплати праці, умовами роботи, психологічним кліматом у колективі тощо.

Вимушене безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнятися, а адміністрація проводить скорочення персоналу.

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії й перепрофілюванням підприємств ВПК на випуск цивільної продукції.

Технологічне безробіття пов'язане з переходом до нової техніки й технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили й наймом працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій.

Сезонне безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різні коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво).

Інституційне безробіття, або безробіття очікування, безпосередньо пов'язане з державною політикою регулювання ринку праці й зайнятості населення, системою оподаткування, гарантованим мінімумом оплати праці,

системою соціального забезпечення, розмірами й порядком надання допомоги по безробіттю, поінформованістю населення щодо наявних вакансій. Наприклад, воно може бути спричинене введенням високого рівня гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці; високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами, що також знижує пропозицію робочої сили). Фактично високий рівень інституційного безробіття є частиною тієї ціни, яку сплачує суспільство за соціальну орієнтацію економіки.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного й структурного характеру без припинення трудових відносин.

На ринку праці розрізняють застійне й хронічне безробіття. ***Застійне безробіття*** охоплює найстійкіший контингент безробітних: бідних, бродяг, безпритульних та ін. ***Хронічне безробіття*** пов'язане з відставанням інвестицій від темпів зростання чисельності найманих працівників, а воно, у свою чергу, пов'язане з технологічним безробіттям, що залежить від переходу до нової техніки й технології, з механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили й найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій.

Економіка може бути ефективною й за наявності деякого природного рівня безробіття, за якого в довготерміновому періоді кількість людей, які залишають роботу, дорівнює кількості, які її знаходять, тобто безробіття виникає при збалансованості ринку робочої сили. ***Природний рівень безробіття*** – це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівень інфляції. Природне безробіття складається з фрикційного, пов'язаного зі зміною місця роботи, та інституційного, що породжується системою організації економіки, насамперед правовою системою.

Якщо кількість шукаючих роботу перевищує наявні вакансії, виходить, що ринок робочої сили не є збалансованим. При цьому спостерігається дефіцит сукупного попиту й циклічне безробіття. З іншого боку, при надлишковому сукупному попиті відчувається «нестача» робочої сили, тобто кількість вільних робочих місць перевищує кількість робітників, які шукають роботу. У такій ситуації фактичний рівень безробіття нижче природного рівня.

У різних країнах природний рівень безробіття є різним і залежить від демографічних характеристик нації та особливостей соціальної політики держави. У європейських країнах він коливається в межах 8-10 %, зокрема у Франції, Німеччині, Великобританії. У США природний рівень безробіття становить – 4-5 %.

Для України вірно оцінити природний рівень безробіття складно насамперед тому, що не існує даних щодо безробітних за великий проміжок часу, особливо під час зростання економіки. Проте політика держави спрямована на його скорочення й націлена на подолання безробіття взагалі.

У ситуації, коли фактичний рівень безробіття перевищує його природний рівень на 1 %, починає діяти ***закон Артура Оукена*** (американський економіст, за даними другої половини XIX ст.), відповідно до якого перевищення (зменшення) природного рівня безробіття на 1 % викликає спад (збільшення) обсягу виробництва близько на 2-2,5 %.

Американський вчений ***М. Харвей Бренер*** (американський економіст, за даними другої половини XIX ст.) визначив, якщо протягом 30 років безробіття зростає на 1 % при його збереженні в 6-річному періоді, то це призводить до зростання: загальної смертності – на 2 %, числа самогубств – на 4,1 %, кількості вбивств – на 5,7 %, кількості ув'язнених і хворих на психічні хвороби – на 4 %. Це, у свою чергу, призводить до росту державних витрат на подолання соціально-негативних наслідків безробіття.

Показник безробіття населення в Україні за методологією МОП на кінець 2020 р. становив 9,5 % економічно активного населення України у віці 15-70 років (у міських поселеннях – 9,1 %, а сільських – 10,4 %), тоді як рівень зареєстрованого безробіття лише 1,9 % громадян працездатного віку. Абсолютний показник чисельності безробітних (за методологією МОП) в Україні становить 1674,2 тис. осіб, тоді як зареєстрованих на біржі праці (територіальних органах державної служби зайнятості) – лише 459,2 тис. осіб. Основними причинами безробіття є: звільнення за власним бажанням і згодою сторін – 34,1 %, економічні причини – 22,9 %, сезонний характер роботи – 10,2 %, закінчення строку трудового контракту – 9,7 %, не працевлаштовані після закінчення закладів освіти – 9,3 %.

Трансформація України на засади ринкової економіки супроводжується систематичним зростанням напруженості на ринку праці. Характерно, що загальна чисельність безробітних у країні почала поступово зростати, однак не в тій пропорції, в якій відбувалось падіння ВВП. Хід реформ, незавершеність

структурної перебудови економіки обумовили трансформування безробіття з відкритої до прихованої форми. Можна зробити висновок, що незважаючи на певні позитивні зміни в економіці (припинення падіння ВВП, відносна стабілізація курсу гривні, зростання надходження від експорту) ситуація в сфері праці продовжує залишатись нестабільною. Економіка може бути ефективною і за наявності деякого природного рівня безробіття, за якого в довготерміновому періоді кількість людей, які залишають роботу, дорівнює кількості, які її знаходять, тобто безробіття виникає при збалансованості ринку робочої сили.

8.5. Особливі гарантії та компенсації держави в разі втрати роботи

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегулюючою системою. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її державному регулюванню. Зайнятість тут повинна розглядатися як один із головних орієнтирів розвитку економічної системи, який визначає перегрупування фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в галузях економіки, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя.

Основи соціального захисту населення у сфері трудових відносин закладені в Конституції України й Законі України «Про зайнятість населення» та інших нормативних актах.

Так, *статтею 43* головного закону України – *Конституції* визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Використання примусової праці, праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Закріплюються ці права й законом України «Про охорону праці», згідно якого ***охорона праці*** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієніч-

них і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я людини в процесі праці.

У доповнення *стаття 45 Конституції України* трактує: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час…».

Стаття 46 Конституції України: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості… Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.».

Згідно із чинним Законом України «Про зайнятість населення», який прийнятий у 2012 р., ***державними гарантіями зайнятості населення в Україні*** є:

– вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

– одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

– професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

– професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

– підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

– безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

– соціальний захист у разі настання безробіття;

– захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

– додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Крім того, Законом України «Про зайнятість населення» передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема це:

− один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до 6 років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

− діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

− особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

− молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих закладах освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

− особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;

− інваліди, які не досягли пенсійного віку;

− особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначених громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених вище, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову в працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати.

Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце таких громадян, та яким надано статус безробітного, за направленням державної служби зайнятості, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття,

коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), у визначеному урядом порядку.

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається житло на строк його роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів державного бюджету. У разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність.

Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою. У даному контексті *ваучер* – це документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця. Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Згідно з національним трудовим законодавством кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

1) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття;

2) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння в працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства;

3) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв’язку із змінами в організації виробництва й праці;

4) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Зареєстровані безробітні мають право на:

1) безоплатне одержання від територіальних органів державної служби зайнятості: послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні; консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії);

2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги;

3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах.

Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв’язку зі змінами в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, та військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв’язку зі скороченням штату без права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більше 1,5 року до пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії державного службовця чи науковця – 62 роки, та відсутності підходящої роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі.

Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом державної служби зайнятості, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення тривалості робочого часу у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин у разі, коли:

– зупинення (скорочення) виробництва в підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва, що має невідворотний та тимчасовий характер, триває не менше 3 місяців і не перевищує 6 місяців, не залежить від працівників та роботодавця, охопило не менш як 20 % чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, у яких скорочення робочого часу становить 30 % і більше на місяць;

– зупинення (скорочення) виробництва та тривалості робочого часу працівників є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та профспілкової організації, з якою укладено колективний договір, за результатами консультацій між ними.

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почалося скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, працювали не менше 6 календарних місяців, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 % і більше на місяць.

Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, коли:

1) зупинення (скорочення) виробництва носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

2) є можливість працевлаштування (тимчасового переведення) працівників на період зупинення (скорочення) виробництва на інших дільницях, у цехах;

3) працівник: відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу в підприємстві з повним робочим днем (тижнем); працює в підприємстві за сумісництвом; проходить альтернативну (невійськову) службу.

Допомога по частковому безробіттю встановлюється за кожну годину, на яку працівнику було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку 2/3 тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається під час затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з фінансових можливостей і не може перевищувати прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу в межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами державної служби зайнятості на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих закладах освіти, у підприємствах, в установах та організаціях незалежно

від форми власності, виду діяльності та господарювання. Для підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння їх самозайнятості організовується професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці. За безробітним, який проходить професійне навчання зберігається виплата допомоги по безробіттю.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Що покладено в сучасну концепцію зайнятості й розвитку соціально-трудових відносин в Україні?
2. Назвіть основні законодавчі акти, що забезпечують соціальний захист населення.
3. Охарактеризуйте класифікацію зайнятості населення.
4. Дайте оцінку політики зайнятості держави.
5. Які показники характеризують зайнятість і безробіття населення?
6. У чому полягає роль державної служби зайнятості в працевлаштуванні безробітних?
7. Які існують гарантії держави при втраті роботи та при частковому безробітті?
8. Від чого залежить розмір державних компенсацій безробітним?

Розділ 10
ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

10.1. Суть і значення планування трудових показників

У ринковій економіці система трудових показників включає: персонал, продуктивність праці й заробітну плату. Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

У ринкових умовах роль і місце цих показників у плануванні істотно змінилися, з'явилися нові показники. Для ринкового механізму не має особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати чи якою була середня зарплата. Важливим є інший показник – скільки було затрачено праці на виробництво одиниці продукції.

Планування трудових показників у підприємстві здійснюється у вигляді розробки плану з праці, який є найважливішим розділом плану соціально-економічного розвитку підприємства. Планування трудових показників здійснюється з метою забезпечення неухильного зростання продуктивності праці й перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати; досягнення економії праці й фонду заробітної плати; дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати; посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника й колективу загалом в поліпшенні технічно-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства; забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

У системі планування в підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці,

який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування трудових показників здійснюється з метою:

– забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;

– досягнення економії праці і фонду заробітної плати;

– дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;

– посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу загалом в поліпшенні технічно-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;

– забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Основними джерелами інформації для планування й аналізу трудових показників є: звіт по праці; звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах; звіт про чисельність окремих категорій робітників та підготовку кадрів; звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати; звіт про використання робочого часу; інформація про виконання норм виробітку й стан нормування праці, про собівартість продукції тощо. План з праці повинен розраховуватися на основі аналізу трудових показників за попередній період і враховувати виявлені резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів. План з праці розробляється на основі інших розділів плану: плану з виробництва продукції, інвестиційного плану, плану соціального розвитку трудового колективу тощо.

Велике значення для кожного підприємства є формування плану соціального розвитку трудового колективу, що має передбачати перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної й професійної мотивації, формуванню прогресивних цінностей. Планування соціального розвитку колективу є системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Мета планування – підвищення ефективності діяльності

підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

Підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджує штати, тобто формує трудовий колектив, здатний в ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів. При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти обороту щодо прийому і вибуття, плинності кадрів.

У практиці господарювання застосовуються різні методи планування чисельності працюючих**,** в тому числі: укрупнений метод, планування за категоріями працівників на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування та ін. Тому для визначення кількості працівників відповідних професійно-кваліфікаційних категорій проводять нормування праці й визначення необхідної кількості персоналу.

Система трудових показників у підприємстві покликана розв’язувати наступні завдання:

– забезпечувати неухильний ріст продуктивності праці у випереджувальному темпі по відношенню до зростання заробітної плати;

– регламентувати обґрунтований рівень заробітної плати та її диференціацію по окремих категоріях працівників;

– сприяти заінтересованості кожного працівника в досягненні високих результатів;

– забезпечити укомплектування штатів підприємства необхідною кількістю працівників з високим рівнем професійної підготовки.

Вихідними даними для розробки та складання плану по праці будуть такі:

– плановий обсяг виробництва всіх видів сільськогосподарської та іншої продукції в натуральному виразі;

– режим роботи всіх категорій працівників на відповідних робочих місцях;

– необхідні нормативні матеріали продуктивності праці на кожному робочому місці;

– фактичний рівень продуктивності праці в попередні періоди;

– діюча тарифна система оплати праці, встановлені системи оплати праці в кожному виробничому, обслуговуючому, адміністративному підрозділі підприємства;

– законодавчі та нормативні акти по праці та заробітній платі, діюча галузева угода.

Планування складу та чисельності кадрів, наприклад, сільськогосподарського підприємства є найважливішою частиною плану по праці, оскільки покликане забезпечити безперервність виробничого процесу, досягнення мети підприємства по виробництву продукції для виконання контрактів та домовленостей. Визначення нормативної чисельності працівників здійснюється окремо по кожній категорії чи групі категорій працюючих виходячи з обсягів робіт (послуг), продукції виробничих потужностей, нормативів для визначення чисельності керівників, спеціалістів, службовців, норм виробітку, норм обслуговування та інших факторів. Для нормування чисельності персоналу здебільшого використовуються традиційні в цій сфері методики: за трудомісткістю робіт, за нормами виробітку (та іншими видами норм праці), за робочими місцями, виходячи з норм обслуговування тварин та агрегатів.

Визначення чисельності працівників та фонду оплати праці в рослинництві здійснюється за допомогою низки розрахунків в технологічних картах. Технологічні карти є важливим планово-економічним документом, де передбачається весь комплекс заходів, що пов’язані з реалізацією технологічної схеми вирощування сільськогосподарських культур. Карти складаються по кожній культурі, включаючи незавершене виробництво. Розрахунок складу та кількості виконавців здійснюється в технологічній карті по кожній роботі в такій послідовності. Спочатку визначають кількість нормо-змін шляхом ділення обсягу роботи в певних одиницях на норму виробітку. Потім кількість нормо-змін перемножують на чисельність обслуговуючого персоналу і визначають затрати праці в людино-днях. За необхідності затрати праці (трудомісткість) визначають і записують окремо по категоріях трактористів-машиністів та робітників ручної праці. Якщо є потреба визначити трудомісткість (затрати праці) в людино-годинах, то число людино-днів множать на тривалість зміни в годинах.

Фонд оплати праці по кожній сільськогосподарській культурі визначається шляхом додавання фонду оплати праці по кожній культурі, а також сум додаткових виплат, що розраховуються в цілому по культурі. Фонд оплати праці по галузях рослинництва буде підсумком фондів оплати праці по кожній культурі, а також фонду оплати праці керівників низової та середньої ланки (бригадири, ланкові), працівників агрономічної служби. Крім того на

витрати по галузі буде віднесено оплату відпусток та відрахування на соціальне страхування.

Визначення чисельності працівників та фонду оплати праці у тваринництві пов'язана з особливостями технології, організації виробництва продукції, видами використовуваних технічних засобів та обладнання, інтенсивністю праці. Робітники галузі здебільшого обслуговують тварин одного виду, статі а то й віку. Затрати праці в галузі залежать від середньорічного поголів'я тварин та науково обґрунтованих норм обслуговування. Безперервність виробництва зумовлює наявність в галузі основних та підмінних працівників. Чисельність кожної категорії основних працівників в тваринництві визначають шляхом ділення середньорічного поголів'я тварин на норму обслуговування по кожній статево-віковій групі. Чисельність підмінних працівників залежить від тривалості робочого тижня (5-чи 6-денний) і звідси від числа вихідних, неробочих та святкових днів, тривалості відпустки основних працівників. Відношення числа днів в році, коли потрібна підміна до числа робочих днів складе коефіцієнт підміни, за яким можна розрахувати кількість підмінних працівників в підрозділі.

Планування чисельності та фонду оплати праці окремих категорій керівників інженерно-технічних працівників (спеціалістів), службовців, молодшого обслуговуючого персоналу та охорони здійснюється виходячи з виробничої потреби. При цьому враховується діюча система (структура) управління в підприємстві; питома вага чисельності даної групи працівників та фонду їх оплати в загальному обсязі по підприємству; галузеві нормативи чисельності в залежності від обсягів роботи (обов'язків, навантаження), рекомендації галузевої угоди.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців, робітників здійснюється на основі даних про чисельність, посадові оклади, тарифні ставки згідно з штатним розписом з урахуванням встановлених надбавок і доплат.

10.2. Планування чисельності персоналу підприємства

У ринкових умовах господарювання надзвичайно важливим є визначення оптимальної чисельності працівників, необхідних для виконання виробничої програми. Потреба у персоналі на підприємствах визначається попитом на

продукцію (роботу чи послуги), що виготовляється на підприємстві. Вихідними даними для визначення необхідної кількості працівників є: виробнича програма на плановий період часу; норми часу, норми виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи по зниженню трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу одного працівника і деякі інші документи.

За ринкових умов потреба в персоналі на різних підприємствах визначається величиною попиту на продукцію, яку вони виготовляють, роботи, що виконують та послуги, які надають. Попит на трудові ресурси за умов ринку залежать від готових товарів та послуг, які були виконані за допомогою даних людських ресурсів. Такий обсяг попиту на виробництво продукції служить основою розрахунків потреби всіх категорій робітників.

Персонал підприємства – сукупність робітників певних категорій та професій, зайнятих єдиною виробничою діяльністю, яка спрямована на отримання прибутку та задоволення матеріальних потреб.

Структура персоналу підприємства характеризується співвідношенням між окремими категоріями робітників. У відповідності з прийнятою класифікацією робітників підприємства виникає необхідність планування потреби персоналу по групам і професіям.

Планування як важливіша функція управління персоналом на кожному підприємстві включає визначення кількості і структури робітників, розрахунок поточної і додаткової потреби персоналу, аналіз використання кадрів, аналіз балансу робочого часу тощо. При плануванні потреби персоналу, як правило, використовують прогресивні трудові нормативи (норми часу, обслуговування, управління, підлеглості).

Таким чином, існують різні методи планування чисельності працівників, основні з них такі: на основі трудомісткості, за нормами виробітку за одиницю часу, за нормами обслуговування.

При обґрунтуванні чисельності працівників, необхідних для виконання планового обсягу робіт на основі планової трудомісткості виробничої програми. Планова трудомісткість виробничої програми визначається по плановому нормативу трудових затрат на одиницю продукції, помноженому на плановий випуск продукції планову чисельність працівників визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік.

Планова трудомісткість виробничої програми визначається по плановим нормативам трудових затрат на одиницю продукції, помноженими на плановий випуск продукції.

Планування чисельності працівників за числом робочих місць і нормами обслуговування. Планування чисельності працівників, які виконують роботи, на які є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності.

Розрахунок кількості робочих місць застосовується під час планування чисельності тих працівників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяги робіт, ні норми обслуговування. Робота їх виконується на певних робочих місцях і пов'язана з обслуговуванням конкретного об'єкту.

Основою розрахунків планової чисельності служить схема управління підприємством, яка визначає необхідний штат керівників і робітників цехів і відділів. В залежності від обсягів робіт, що виконують керівники, спеціалісти і службовці при плануванні їх чисельності можливі розробки і використання нормативів чисельності.

Розробляючи нормативи чисельності для керівників необхідно враховувати норми керованості, для спеціалістів і службовців роботу яких можна про нормувати прямим шляхом – норми часу, для спеціалістів і службовців труд яких залежить від багатьох показників – норми обслуговування і норми чисельності.

На основі розрахунку потреби у персоналі розробляється штатний розклад підприємства, який затверджується керівником за згодою з профспілками.

Штатний розпис – це документ, який указує обов’язкову чисельність робітників по кількості, складу, професіям, спеціальностям, кваліфікації, розміру постійній частки заробітної плати на одиницю часу і на рік, а також доплати і надбавки відносно постійного характеру. Після визначення потреби в персоналі проводяться заходи по набору робітників необхідної кваліфікації. В обґрунтуванні розробки розрахунків чисельності персоналу підприємства і складається кадрова політика.

В ринковій економіці складною є задача планування перспективної потреби у персоналі, необхідного для реалізації стратегічних цілей підприємства. Стратегія підприємства може бути пов’язана з досягненням як загальних економічних цілей, таких як економічний зріст, повна зайнятість, економічна свобода, так і з рішенням специфічних задач – засвоєння нової

продукції, завоювання своєї ніші на ринку тощо. В усіх цих випадках необхідно також враховувати можливі зміни зовнішнього та внутрішнього середовища та його вплив на динаміку обсягів виробництва та кількості персоналу.

Оцінка майбутньої потреби у робочій силі представляє важливу задачу. Спад виробництва, нездатність підприємств сплачувати рахунки, нестабільність ринкового середовища ускладнюють не тільки перспективне, а і поточне планування потреби персоналу, яка безперервно змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Тому що будь-яка діяльність персоналу підприємства в повній мірі повинна відповідати існуючому механізму соціально-трудових відносин і забезпечувати зростання продуктивності праці.

Також необхідно враховувати, що при розрахунку додаткової потреби в робітниках слід з'ясовувати причини звільнення робітників. Рух кадрів на підприємстві – це зміна облікового складу персоналу внаслідок прийому та звільнення працівників. До зовнішнього руху кадрів належать прийом та звільнення, плинність кадрів. До внутрішнього руху кадрів слід віднести: міжцеховий рух, міжпрофесійне просування, кваліфікаційний рух та перехід робітника в інші категорії.

Рух кадрів сприяє приведенню в рівновагу потреби виробництва в заміщенні вакантних робочих місць та потреби в праці відповідної якості, в просуванні по службі тощо. Разом з тим можливість переміщення робітників залежить також від того, наскільки прийняті робітники готові зайняти вакантні місця, тобто від рівня загальної та професійної підготовки прийнятих, від їх демографічних особливостей, досвіду роботи. Від того, наскільки раціонально організовані в підприємстві внутрішні переміщення, залежить можливість кваліфікаційного просування, отримання роботи за інтересом, з оптимальними для робітника умовами та оплатою праці.

10.3. Економічна суть і функції нормування праці. Класифікація норм праці

Під ***нормуванням праці*** розуміють встановлення норм виробітку (обслуговування) та часу, тобто міри праці для конкретних умов виробництва при раціональній її організації та оптимальній інтенсивності з урахуванням правильного й найбільш повного використання техніки.

У сучасних умовах нормування праці відіграє важливу роль в економіці, тому що є інструментом планування, обліку й аналізу трудозатрат і, відповідно, витрат підприємства. Застосування норм праці веде до скорочення витрат на продукцію й ощадливе використання робочого часу, що впливає на антивитратний характер виробництва і, звичайно, на зростання прибутку. Нормування праці є важливим елементом її організації на виробництві, оскільки сприяє подальшому вдосконаленню форм кооперації і поділу праці, дозволяє раціоналізувати її прийоми й методи, поліпшує організацію та обслуговування робочих місць і т.ін.

Поряд із цим функціями нормування праці є також створення обґрунтованої бази даних для внутрішньогосподарського планування, стимулювання підвищення кваліфікації виконавців на основі узагальнення й широкого розповсюдження передового виробничого досвіду, вдосконалення форм і систем оплати тощо. Вирішення цих та інших завдань забезпечить зростання ефективності сільськогосподарської праці.

Отже, ***суть нормування праці*** полягає у розрахунку міри трудових затрат, виражених у робочому часі, на виконання певного обсягу робіт або виробництва певної кількості продукції.

В процесі нормування праці встановлюються норми та нормативи, які діляться на види залежно від галузевого призначення, сфери застосування, територіального розповсюдження, кваліфікації виконавців та інших факторів. Серед них слід виділити наступні.

Норма виробітку – це розрахунковий обсяг роботи чи виробленої продукції, який слід виконати або виробити одним чи кількома працівниками за зміну за певних природно-економічних умов. Норми виробітку вимірюються залежно від характеру виробничого процесу в гектарах, тоннах, кілограмах тощо.

Норма часу являє собою затрати праці, виражені в секундах, хвилинах, годинах, на виконання одиниці роботи чи виготовлення одиниці продукції, обслуговування однієї голови худоби, одиниці обладнання тощо. Норми часу використовуються переважно в ремонтно-механічних майстернях, будівельних роботах і т.ін.

Норма обслуговування передбачає кількість одиниць обладнання, тварин і т.ін., які мають обслуговувати протягом зміни один або декілька виконавців. Найбільшого розповсюдження набула у галузях тваринництва.

Норма чисельності – це науково-обґрунтована кількість виконавців відповідного професійно-кваліфікаційного рівня, встановлена для передбачуваного обсягу робіт, обслуговування виробничої дільниці, поточної лінії, кормокухні і т.ін. Вона широко використовується на тваринницьких комплексах, в складських приміщеннях тощо. У практиці сільськогосподарського виробництва норма чисельності тісно пов'язана з так званим нормованим завданням.

Нормоване завдання – це обсяг роботи, яку повинна виконати група виконавців за певний час при певній її якості. Виражається в натуральних показниках (гектари, тонни та ін.). Визначають на базі норм виробітку; порядок його визначення такий самий, як при встановленні норм виробітку. Його використовують у тепличних комбінатах, ремонтних майстернях тощо.

Норма керованості – кількість працівників або управлінських чи виробничих підрозділів, якими найефективніше може керувати одна особа. Вона включає також найбільш раціональні розміри виробничої одиниці (бригада, відділок, дільниця, ферма тощо), якою керуватиме одна особа.

Останнім часом все більшого розповсюдження набувають ***комплексні норми праці*** – обсяги робіт, виконувані ведучим агрегатом, взаємопов'язані операції за зміну за участю всіх безпосередніх виконавців, що зайняті на цих роботах. З метою підтримання заданої ритмічності такі норми застосовують на збиральних роботах, посіві, інших комплексах робіт, де широко застосовують груповий метод експлуатації техніки.

Розрізняють нормативи й норми праці. ***Нормативи праці*** – це затрати робочого часу на виконання окремих елементів (складових частин) трудового процесу. Вони характеризують науково обґрунтовані, централізовано розроблені показники затрат праці на основі багатьох проведених спостережень. Наприклад, установлюють нормативи часу на технічний догляд за трактором, один поворот, засипку насіння, розвантаження бункера комбайна тощо. На основі нормативів праці в підприємстві самостійно розробляють норми праці, виходячи із природних, технічних, технологічних, організаційно-економічних умов виробництва.

У сільському господарстві України використовується значна кількість норм праці, які відповідним чином систематизовані залежно від ряду ознак.

Зважаючи на територіальну розповсюдженість, норми праці діляться на республіканські, зональні, обласні і місцеві. Республіканські норми використовують на території України; зональні – на території окремих 5 зон, що мають

спільні природно-господарські ознаки; обласні – в тій області, для якої вони розроблені; місцеві, як правило, – в масштабах одного господарства чи їх групи.

З огляду на галузеве призначення норми праці ділять на міжгалузеві і галузеві. Міжгалузеві можуть використовуватись у декількох галузях, приклад: автотранспорт.

За терміном дії існують постійні, сезонні, тимчасові й перспективні норми праці. Постійні діють протягом тривалого періоду до зміни умов роботи; сезонні розробляються на сезон, а тимчасові – на період освоєння нової техніки, технології і організації праці. З урахуванням прогнозу розвитку НТП на перспективу розробляються перспективні норми праці, які в подальшому використовуються в практиці планування трудових ресурсів.

Розрізняють також єдині й типові норми праці. Єдині належать до обов'язкових норм. Це нормативи навантажувально-розвантажувальних, автотранспортних і деяких інших робіт. Вони розробляються на основі узагальнення досвіду передових господарств, що мають відносно високий рівень технічної оснащеності.

Типові норми праці мають рекомендаційний характер і розробляються з урахуванням передових і типових для даних умов виконання роботи. Якщо за результатами паспортизації конкретні природно-економічні умови відповідають типовим, то наведені в довідниках типові норми можна використовувати без змін. В іншому випадку норми праці слід уточнювати за певною методикою.

Норми праці складають основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань з підвищення продуктивності праці, визначенні потреби в кадрах, управління трудовими відносинами в підприємстві.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

– встановлення нормативу часу на одиницю продукції;

– впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;

– розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;

– проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;

– перегляд норм праці внаслідок змін умов праці та проведення організаційно технічних заходів;

– впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Норми праці повинні відповідати природно-економічним та організаційно-технологічним умовам виконання трудових процесів, а також забезпечувати рівномірну напруженість норм при їх виконанні в аналогічних умовах незалежно від географічного положення.

Досягнення зазначеної мети можливе за умов дотримання правил нормування праці, найбільш важливими з яких є:

– вивчення й аналіз природно-економічних умов та стану організації трудових процесів у підприємстві;

– узагальнення й аналіз передового досвіду організації праці в підприємстві та за його межами;

– урахування передових досягнень науки й техніки;

– охоплення нормуванням усіх категорій робітників;

– виробнича перевірка норм, систематичний аналіз їх виконання та поновлення.

Відомо, що в сільському господарстві широко застосовуються різноманітні засоби виробництва і способи дії на предмети праці, це накладає свій відбиток на методику розрахунку норм праці. Залежно від особливостей трудових процесів їх відносять до однієї з таких груп.

1. Польові механізовані роботи. До цієї групи відносять роботи, що виконуються з допомогою мобільних машин і механізмів. Серед них оранка, посів, міжрядний обробіток, збирання урожаю тощо.

2. Роботи по обслуговуванню стаціонарних машин. Роботи виконуються в стаціонарних умовах, а функції виконавців зводяться до обслуговування машин і виконання додаткових операцій. За допомогою стаціонарних машин здійснюють сортування та сушку продукції, кормозапарювання, обмолот та ін.

3. Транспортні роботи. Це роботи по переміщенню сільськогосподарських вантажів у просторі за допомогою автомобілів, тракторів, кінного транспорту.

4. Ремонтно-механічні роботи. До цієї групи відносять слюсарні, токарні та інші роботи по ремонту сільськогосподарської техніки.

5. Роботи по обслуговуванню тварин. Це велика група сільськогосподарських робіт, що виконуються як вручну, так і за допомогою машин. Залежно від виду тварин та інших факторів методи нормування праці тваринників дещо розрізняються.

6. Ручні й кінно-ручні роботи. Виконуються простими знаряддями праці: вилами, лопатами, косами та ін.

7. Будівельно-монтажні й будівельно-ремонтні роботи. Вони пов'язані з будівництвом і ремонтом будівель житлового і виробничого призначення.

Враховуються також допоміжні роботи по обслуговуванню, наладці, контролю й ремонту різного технологічного обладнання, роботи по управлінню виробництвом. Зазначені види діяльності займають різну питому вагу в нормоутворювальному процесі і розробляються спеціалізованими організаціями відповідних закладів.

Наведена вище класифікація трудових процесів у сільському господарстві певною мірою відображає їх різноманітність у галузі. Групування робіт за ступенем їх однорідності сприяє більш повному врахуванню факторів, що зумовлюють кількісні параметри норм праці, які ж до того мають різні методики розрахунків. Самі ж методики базуються на спеціальних методах нормування, які, по суті, являють собою дослідження трудового процесу з метою визначення норм праці.

10.4. Організація розробки нормативних матеріалів та управління нормуванням праці в сільському господарстві

Рішенням уряду України у 1956 р. у кожній області були створені зональні нормативно-дослідні пункти для розробки норм праці на механізовані польові роботи, а в 1976 р. на їх базі – Центральна республіканська сільськогосподарська нормативно-дослідна станція Міністерства сільського господарства України. Згодом вони перетворилися з вузькоспеціалізованих

організацій у багатогалузеву мережу регіональних науково-дослідних центрів із праці Мінагрополітики України.

У 1998 р. Міністерством АПК України на базі ліквідованої Центральної республіканської сільськогосподарської нормативно-дослідної станції та Державного проєктного і впроваджувального центру організації праці створено Науково-дослідний центр нормативів праці (Центр «Агропромпраця»), мережу зональних, регіональних центрів та центр нормативів праці на нову техніку.

У процесі реорганізації АПК у 2002 р. Центр «Агропромпраця», зональні й обласні центри реорганізовані в Український науково-дослідний інститут «Украгропромпродуктивність» та зональні (регіональні) центри продуктивності АПК Мінагрополітики України.

У сільському господарстві застосовується велика кількість норм праці, які за необхідністю слід аналізувати, переглядати та оновлювати. Для цього в Україні склалася певна система нормативної служби й форми взаємовідносин між сільськогосподарськими підприємствами та нормативно-дослідними установами з питань розробки й упровадження у виробництво науково обґрунтованих норм праці. Для цього, а також для надання методичної допомоги господарствам із питань нормування праці створено нормативно-дослідну мережу, що складається із зональних і обласних станцій, а також нормувальних пунктів.

До завдань підвідомчих нормувальних пунктів нормувально-дослідних станцій входить накопичення вихідних даних для розробки науково обґрунтованих норм: проведення в господарствах спостережень, паспортизації полів і тваринницьких ферм, здійснення практичної допомоги господарствам відповідної зони, у якій ведуть дослідження спеціалісти даного центру тощо.

Обласні станції займаються проведенням спостережень та їх первинною обробкою, надають практичну допомогу господарствам у паспортизації виробництва та впровадженні технічно обґрунтованих норм праці, здійснюють оцінку пристроїв, пристосувань та документів, що використовуються в процесі нормування праці й т.ін.

Зональні нормативно-дослідні станції вивчають трудові процеси, аналізують вплив різних нормоутворюючих факторів на величину трудових затрат, виконання діючих норм праці в господарствах, а також правильність їх розрахунку, використання й перегляду. Зональні станції беруть участь у розробці типових норм та інших нормативів по праці, у їх апробації та роблять висновки, вивчають, узагальнюють і розповсюджують передовий досвід

нормування праці в регіоні, досліджують ефективність упровадження технічно обґрунтованих норм праці у виробництво тощо.

Безпосередньо в сільськогосподарських підприємствах робота по нормуванню праці покладається на економічну службу. Її діяльність полягає в забезпеченні господарств збірниками типових норм і нормативів по праці, проведенні спостережень для визначення норм праці, ознайомленні з ними працівників і спеціалістів, а також у здійсненні оперативного контролю за правильністю застосування норм праці та рівнем їх виконання. До інших обов'язків економістів по праці входять організація обліку обсягів робіт і затрат робочого часу, аналіз ступеня виконання норм і розробка заходів по вдосконаленню нормування праці, участь у паспортизації полів, ферм, багаторічних насаджень та інших виробничих об'єктів, організація й проведення спостережень, їх аналіз і розробка тимчасових норм праці на окремі види робіт, проведення виробничого інструктажу тощо.

Створений у 2002 р. Український науково-дослідний інститут «Украгропромпродуктивність» та його зональні (5 зон) і обласні центри виконують завдання з розробки міжгалузевих і галузевих нормативних систем економіки, напрямів удосконалення соціально-трудових відносин, систем тарифікації професій і робіт, експертної оцінки вартості продукції для галузей і підгалузей АПК, адекватних ринковим умовам та ін.

Поліська зона: Волинська, Рівненська, Житомирська, Чернігівська та Сумська області з центром у м. Житомир.

Західна зона: Львівська, Тернопільська, Івано-Франківська, Закарпатська, Чернівецька області з центром у м. Тернопіль.

Лісостепова зона: Київська, Хмельницька, Вінницька, Черкаська, Полтавська області з центром у м. Вінниця.

Степова зона: Кіровоградська, Дніпропетровська, Харківська, Донецька, Луганська області з центром у м. Дніпропетровськ.

Південна зона: Одеська, Миколаївська, Херсонська, Запорізька області, АР Крим із центром у м. Сімферополь.

Розміщення зональних нормувальних станцій наведено на рисунку 10.1.

Науково-дослідною мережею нині ведеться постійна робота по удосконаленню методології управління, функціонування й розвитку нормативних систем по ефективному використанню ресурсного потенціалу агропромислового виробництва.

Рис. 10.1. **Схема розташування зональних нормувальних станцій в Україні**

Багатопрофільність галузей АПК із великою кількістю варіантів організаційно-виробничих умов, технологій та систем машин визначають ресурсний потенціал галузей. Ефективне використання цього потенціалу значною мірою залежить від науково-методологічного обґрунтування економічної системи нормування, яка потребує постійного розвитку й удосконалення. Це підтверджується тим, що застарілі норми праці замінюються новими з урахуванням досягнутого рівня продуктивності праці, впровадження нової техніки й прогресивних технологій, передових прийомів і методів праці тощо.

Новизна програмних наукових досліджень інституту полягає не тільки в розширенні напрямів діяльності нормативної мережі, а й у тому, що ці дослідження ґрунтуються на нових концептуальних і методологічних підходах, на економічних категоріях аналізу й розроблення структури витрат, які обумовлюють собівартість продукції й визначають у кінцевому підсумку прибуток сільськогосподарських формувань. Завдяки цьому продуктивність розглядається не тільки як продуктивність праці, а і як відношення результатів до витрат у комплексі, ураховуючи й ресурсний потенціал (землю, основні засоби, трудові ресурси, інформацію тощо).

Інститутом розробляється інтелектуальна система управління дослідженнями та розробленням норм і нормативів, яка ґрунтується на єдиному ієрархічному класифікаторі робіт за допомогою комп'ютеризації. Нині інститут розробляє і оновлює галузеві й міжгалузевих збірники норм праці, методичні рекомендації для їх встановлення, прикладні програми системно-комплексних збірників норм. Всі ці розробки мають пройти апробацію й упровадження у виробництво. Інститут здійснює дослідження також на міждержавному рівні.

Таким чином, здійснення науково-технічної діяльності Українським науково-дослідним інститутом «Украгропромпродуктивність» дає змогу розробляти та впроваджувати економічні норми й нормативи, зокрема по праці, забезпечити оптимальне використання ресурсного потенціалу та підвищити ефективність виробництва в АПК. На основі єдиних принципів і методик вивчення процесів праці в різних галузях сільського господарства складаються зональні збірники норм і нормативів праці, здійснюється й організується впровадження науково обґрунтованих норм праці в господарствах тощо.

Технічно обґрунтовані норми виробітку, часу й обслуговування на конкретних підприємствах встановлюються на основі типових норм і нормативів праці стосовно до конкретних умов виробництва. У період освоєння нової техніки й технології, організації виробництва й праці можуть встановлюватися тимчасові норми праці на кілька місяців. При визначенні рівня норм праці повинні бути враховані особливості певних категорій виконавців, експлуатаційні можливості техніки, а також резерви підвищення продуктивності праці тощо.

Нормативні матеріали розробляються в певній послідовності. На першому етапі виконавці вивчають необхідну методичну літературу й матеріали паспортизації умов виробництва, розробляють і узгоджують робочі плани, а також досліджують зміст трудових процесів і визначають сукупність нормоутворюючих факторів, що впливають на величину норм праці. На другому етапі проводяться спостереження та інші експериментальні й дослідні роботи, здійснюється обробка зібраних даних. На третьому етапі аналізуються спостереження та інші зібрані матеріали, оцінюється ступінь впливу нормоутворюючих факторів на величину норм праці, раціоналізується організація трудових процесів, розраховуються норми й нормативи праці, готується проєкт збірника норм праці а також інструктивні вказівки щодо їх апробації.

У подальшому проєкт збірника розмножується, норми впроваджуються, у результаті чого визначається відповідність проєктних норм сучасному рівню технології й організації виробництва, перевіряється, чи взяті до уваги в нормах праці місцеві природно-економічні умови, визначається економічна ефективність впровадження технічно обґрунтованих норм праці тощо.

Норми праці апробовуються, надаються конкретні пропозиції й рекомендації щодо їх зміни й доповнення до збірників типових норм праці. Після цього документ узгоджується з представниками профспілок і представляється на затвердження в Мінагрополітики України. Мережею НДІ «Украгропромпродуктивність» встановлюються типові норми продуктивності та витрати палива, розроблені на робочу зміну тривалістю 7 год. При тривалішій робочій зміні за домовленістю з адміністрацією та за умови погодження з профспілковою організацією (укладання відповідної трудової угоди) норми продуктивності можна збільшувати на погоджені поправочні коефіцієнти залежно від кількості планової робочої зміни.

Затверджені збірники апробованих норм праці надходять у господарства, у яких і впроваджуються у виробництво. Для впровадження розробляються заходи, спрямовані на посилення трудової дисципліни, створення таких організаційно-технічних умов, які були передбаченні при розробці норм праці.

У подальшому керівники й спеціалісти господарств доводять норми праці до виконавців, розробляють і здійснюють заходи по вдосконаленню трудових процесів та організації праці, передбачених запропонованими збірниками норм праці. Паралельно проводять масову роз’яснювальну роботу серед робітників, знайомлять їх із передовими методами й прийомами праці тощо.

10.5. Економічна ефективність застосування й виконання норм праці

Важливою функцією економічної служби господарств є облік, аналіз і узагальнення відомостей про рівень виконання норм праці. Вихідними даними для обліку й аналізу рівня виконання діючих норм є первинні документи обліку (наряди, облікові листи трактористів-машиністів і т.ін.). Добре налагоджений облік дає повну уяву про ступінь виконання норм праці, адже невиконання чи перевиконання норм значною кількістю виконавців виявить неправильний розрахунок норм. Слід урахувати, що перевиконання може бути зумовлене

збільшеною тривалістю зміни, а недовиконанням – поганою організацією праці. В таких випадках ці дані стають предметом ґрунтовного аналізу трудових процесів у галузі.

Рівень застосування науково обґрунтованих норм праці ($P_{заст}$) рекомендовано визначати за формулою:

$$P_{заст} = \frac{K_{фнзм}}{K_{внзм}} \cdot 100\% \ , \qquad (10.1)$$

де $K_{фнзм}$, $K_{внзм}$ – відповідно, кількість фактично відпрацьованих нормо-змін за науково обґрунтованими нормами праці та відпрацьованих нормо-змін всього.

Рівень виконання норм виробітку ($P_{вик}$) на конкретних видах робіт визначається відношенням середньозмінного обсягу фактичного виробітку ($Q_ф$) за даним видом робіт чи групою виконавців до діючої в конкретних умовах норми праці ($H_{зм}$):

$$P_{вик} = \frac{Q_ф}{H_{зм}} \cdot 100\% \, , \qquad (10.2)$$

а з урахуванням тривалості робочої зміни і кількості виконавців формула набуває такого вигляду:

$$P_{вик} = \frac{Q_ф \cdot T_{змн}}{H_{зм} \cdot T_{зм} \cdot K_в} \cdot 100\% \ , \qquad (10.3)$$

де $Q_ф$ – фактичний обсяг виконаної роботи (у відповідних одиницях виміру); $H_{зм}$ – діюча норма праці; $T_{змн}$ – встановлена нормативна тривалість робочої зміни; $T_{зм}$ – фактична тривалість робочої зміни; $K_в$ – кількість виконавців.

Приклад. На посіві зернових культур для одного тракториста-машиніста норма виробітку на 7-годинну робочу зміну становить 26 га. Фактично було засіяно 64 га і працювали два механізатори (по 32 га кожним механізатором), фактична тривалість зміни становила 9 год. Рівень виконання норми виробітку одного тракториста ($P_{вик}$) за фактично відпрацьований час становитиме 123,1% ((32/26)·100%). Але оскільки робота виконувалась двома трактористами протягом 9 год, то рівень виконання норми виробітку слід визначати в перерахунку на 7-годинний робочий день за останньою наведеною формулою:

$$P_{вик} = \frac{64 \cdot 7}{26 \cdot 9 \cdot 2} \cdot 100\% = 95{,}7\% \, .$$

Середній рівень виконання норм праці ($P_{сер}$) розраховують як відношення суми середньозваженої кількості робочих змін до рівня виконання норм праці в процентах до загальної кількості змін:

$$P_{сер} = \frac{n_1 k_1 + n_2 k_2 + ... + n_n k_n}{n_{заг}} \cdot 100\% \ , \qquad (10.4)$$

де n_1, n_2,..., n_n – кількість змін з відповідним рівнем норм праці; k_1, k_2,..., k_n – рівень виконання норм праці по кожній групі змін; $n_{заг}$ – загальна кількість змін.

У процесі аналізу визначають рівень виконання норм у розрізі окремих видів робіт і агрегатів, середній процент виконання за видами робіт і виконавцями, питому вагу робіт, охоплених технологічно обґрунтованим нормуванням, та інші показники.

Важливо з'ясувати ступінь напруженості норм праці, тобто відношення часу, необхідного для виконання роботи при даних організаційно-технічних умовах, до встановленої норми праці. Коефіцієнт напруженості норм праці ($К_{нн}$) можна встановити, знаючи середній процент перевиконання (недовиконання) норм працівниками, праця яких нормується (q):

$$К_{нн} = \frac{100}{100 + q} \ . \qquad (10.5)$$

Для аналізу і оцінки стану нормування праці на сільськогосподарських підприємствах використовують коефіцієнт нормування праці ($К_{нп}$), який розраховується, виходячи із загальної чисельності працівників ($Ч_{заг}$) і праця яких нормується ($Ч_н$) – з поправкою на коефіцієнт напруженості:

$$К_{нп} = \frac{Ч_н}{Ч_{заг}} \cdot К_{нн} \ , \qquad (10.6)$$

Упровадження технічно обґрунтованих норм праці дає помітний економічний ефект, визначення якого набуває важливого значення для оцінки затрат по розробці та впровадженню таких норм. Основними показниками ефективності впровадження нових норм праці можуть виступати приріст продуктивності праці в конкретній галузі, економія або перевитрати трудових і матеріальних ресурсів.

Приріст продуктивності праці від упровадження технічно обґрунтованих норм праці ($П_{пр}$) визначають за відношенням затрат праці при діючих ($Т_д$) і впроваджуваних нормах ($Т_в$) за формулою:

$$П_{пр} = \frac{Т_д}{Т_в} \cdot 100\% \ , \qquad (10.7)$$

Економія затрат праці в річному обчисленні (E) при цьому розраховується:

$$E = (T_д - T_в) \cdot K \,, \qquad (10.8)$$

де K – кількість випадків застосування технічно обґрунтованої норми виробітку на роботі визначеного виду.

Економію матеріально-грошових затрат можна розрахувати, виходячи з матеріалів технологічних карт при діючих і впроваджуваних нормах виробітку.

Економія ресурсів по конкретному виду робіт становитиме:

$$E_р = Q_р \cdot (З_д - З_в) \,, \qquad (10.9)$$

де $E_р$ – нормативна економія (перевитрати) затрат (праці, засобів на його оплату, палива і т.д.); $Q_р$ – проєктний обсяг даної роботи, га, ц, т; $З_д$, $З_в$ – затрати матеріально-грошових засобів (праці, засобів на його оплату, палива і т.д.) при відповідно діючих і впроваджуваних нормах праці.

Аналіз рівня нормування праці в підприємстві доцільно поєднувати з проведенням фотохронометражних спостережень. В ході таких досліджень встановлюють стан нормування праці на конкретних ділянках господарства, виявляють причини їх недовиконання або перевиконання, а також резерви підвищення обґрунтованості трудових норм та нормативів, розробляють заходи щодо їх уточнення та перегляду.

Необхідність у перегляді діючих норм виробітку зумовлена перш за все змінами в організаційно-технічних умовах праці і, зокрема, появою нової техніки та більш досконалої технології виробництва. Потребують перегляду й застарілі норми праці, а також діючі норми після впровадження прогресивних методів організації праці й виробництва.

В ході перегляду норм праці безпосередніх виконавців знайомлять з метою та результатами впроваджуваних заходів, акцентуючи при цьому їх увагу на необхідності посилення взаємозв’язку праці робітників з кінцевими результатами їхньої роботи.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. У чому полягають особливості планування трудових показників?
2. Яка мета й завдання планування трудових показників?

3. Які фактори слід врахувати при планування чисельності персоналу підприємства?

4. У чому полягає суть нормування праці в підприємстві?

5. Укажіть мету й завдання нормування праці.

6. Яка існує класифікація видів норм праці?

7. Як класифікують сільськогосподарські роботи залежно від особливостей і методики їх нормування?

8. Охарактеризуйте організаційні засади нормування праці в Україні, у галузях економіки, зокрема в сільському господарстві.

9. Наведіть показники економічної ефективності застосування норм праці.

Розділ 11
СПОСОБИ ВИВЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ І КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ

11.1. Методи нормування праці. Розкладання виробничих процесів із метою їх дослідження

Метод нормування праці – це шлях дослідження трудового процесу за основними його елементами та визначення способу, за допомогою якого встановлюється норма праці. Взагалі існують два принципово відмінні методи нормування праці – сумарний і аналітичний (поелементний).

Сумарний метод нормування праці полягає в тому, що норми праці встановлюються з урахуванням середнього рівня їх виконання на основі власного досвіду нормувальника. Він передбачає розробку норм праці експериментальним шляхом не на окремі елементи трудового процесу, а відразу на весь процес, тобто сумарно, шляхом визначення середнього фак.-тичного виробітку одного чи групи працівників (знаходять середньо-статистичну величину).

Застосування даного методу вкрай обмежене через те, що він не враховує достатньою мірою передовий досвід технології виробництва та організації праці, її раціональні методи та прийоми, не розкриваються можливі резерви підвищення продуктивності праці за рахунок підвищення кваліфікації робітників, впровадження досконаліших технічних засобів та інших факторів. Тому метод сумарного нормування праці можна застосовувати лише на обмежене коло робіт, які рідко виконуються, а також на термінові роботи, які слід виконати, а норм праці на них немає.

З огляду на вищезазначене в практиці нормування праці в сільському господарстві застосовують в основному ***аналітичний (поелементний) метод нормування праці***, який ще називають технічним нормуванням праці, оскільки він передбачає поділ процесу праці на окремі складові з наступним детальним вивченням затрат часу по кожному з них, методів і прийомів праці та визначенням раціональної послідовності виконання трудового процесу.

Вивченню затрат робочого часу на певному трудовому процесі передує аналіз його організації, який передбачає його поділ на складові елементи. Для

цього розкладають ***процес виробництва***, який являє собою сукупність трудових процесів, що об'єднуються й базуються на прийнятій технології виробництва з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення потреб людей. Розкладання процесу виробництва на складові частини є вихідним моментом основного методу нормування праці – аналітичного, або поелементного.

Кожен виробничий процес можна розглядати в двох аспектах як сукупність змін, які впливають на предмет праці та як сукупність дій працівників, спрямована на доцільне змінення предметів праці. В першому випадку йдеться про технологічний процес, у другому – про трудовий. У ряді випадків всі операції такої групи створюють безперервний технологічний ланцюжок, по якому предмет праці рухається до тих пір, поки не буде досягнута певна технологічна мета. Наявність таких груп операцій дає можливість впроваджувати у сільськогосподарському виробництві поточну організацію праці. Тому поділ процесу виробництва на стадії виробництва або часткові виробничі процеси, операції та їх групи має не тільки технологічний, а й певний організаційний характер.

Стадія виробництва (частковий виробничий процес) – це однорідна й закінчена в технологічному відношенні частина виробничого процесу, яка характеризується послідовністю зміни стану предметів праці й організаційною відокремленістю. Окремий виробничий процес, у свою чергу, ділиться на окремі трудові процеси та трудові операції.

Окремий трудовий процес – це цілеспрямована сукупність впливу одного або групи робітників на предмети праці за допомогою засобів праці з метою зміни їх змісту й перетворення в іншу якість.

Під ***трудовою операцією*** розуміють технологічно й організаційно відособлений елемент трудового процесу, який періодично й послідовно повторюється в часі й просторі та здійснюється одним чи групою виконавців на одному робочому місці одними й тими самими знаряддями праці.

Операції й трудові процеси діляться на прості й складні залежно від того, включають вони одну або декілька дій на предмет праці. До простих відносять оранку, боронування, коткування та інші, а до складних – сівба, транспортування насіння й добрив, збирання врожаю тощо.

Трудовий прийом – це закінчена в часі сукупність дій і рухів виконавця, що послідовно виконуються один за одним і мають конкретне призначення.

Трудова дія являє собою сукупність декількох рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини (рук, ніг, корпусу) при незмінних предметах і засобах праці та мають цільове призначення.

Трудовий рух – це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії.

Схема взаємозв'язків зазначених елементів процесу виробництва наведена на рисунку 11.1.

Аналітичний (поелементний) метод нормування праці має два взаємодоповнюючих способи: аналітико-експериментальний і аналітико-розрахунковий.

Аналітико-експериментальний спосіб нормування праці передбачає розкладання процесу виробництва на складові елементи – операції, прийоми та їх комплекси, дії й рухи шляхом проведення певних спостережень. На основі одержаних результатів встановлюють обґрунтовані нормативи затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу й по них розраховують норму праці. Безпосередньо в господарствах цим способом користуються в тих випадках, коли виникає необхідність у перевірці та уточненні типових норм, за відсутності норм у довідниках або при їх визначенні на роботи із застосуванням нових видів техніки. Цінність його полягає в тому, що він дає можливість виявити упущення в існуючій організації праці й намітити заходи по їх усуненню. Недоліки – досить складний та трудомісткий, бо для встановлення технічно обґрунтованої норми праці необхідно виконати певну кількість якісних спостережень.

Враховуючи це, досить часто використовують *аналітико-розрахунковий спосіб нормування праці*, коли норми праці розраховуються за заздалегідь встановленими нормативами часу на виконання окремих елементів трудових операцій. Такі нормативи наведені в спеціальних довідниках із диференціацією відповідно до конкретних природних, організаційно-технічних та інших умов виробництва. При нормуванні праці таким способом використовують паспорти полів і тваринницьких приміщень, тому в сільському господарстві цей спосіб є основним. Слід зазначити, що дані нормативи розробляються за допомогою аналітико-експериментального способу нормувальними установами.

Для розрахунку норм праці аналітико-розрахунковим способом із довідників нормативів праці відбирають ті, що відповідають певним умовам виробництва, які підставляють у відповідні формули й визначають норму праці.

Розрахунки повинні супроводжуватись паспортизацією полів і ферм. Аналітико-розрахунковий спосіб нормування праці менш трудомісткий порівняно з попереднім способом і за умов забезпечення господарств довідниками нормативів і правильного їх використання можна визначити обґрунтовані норми праці.

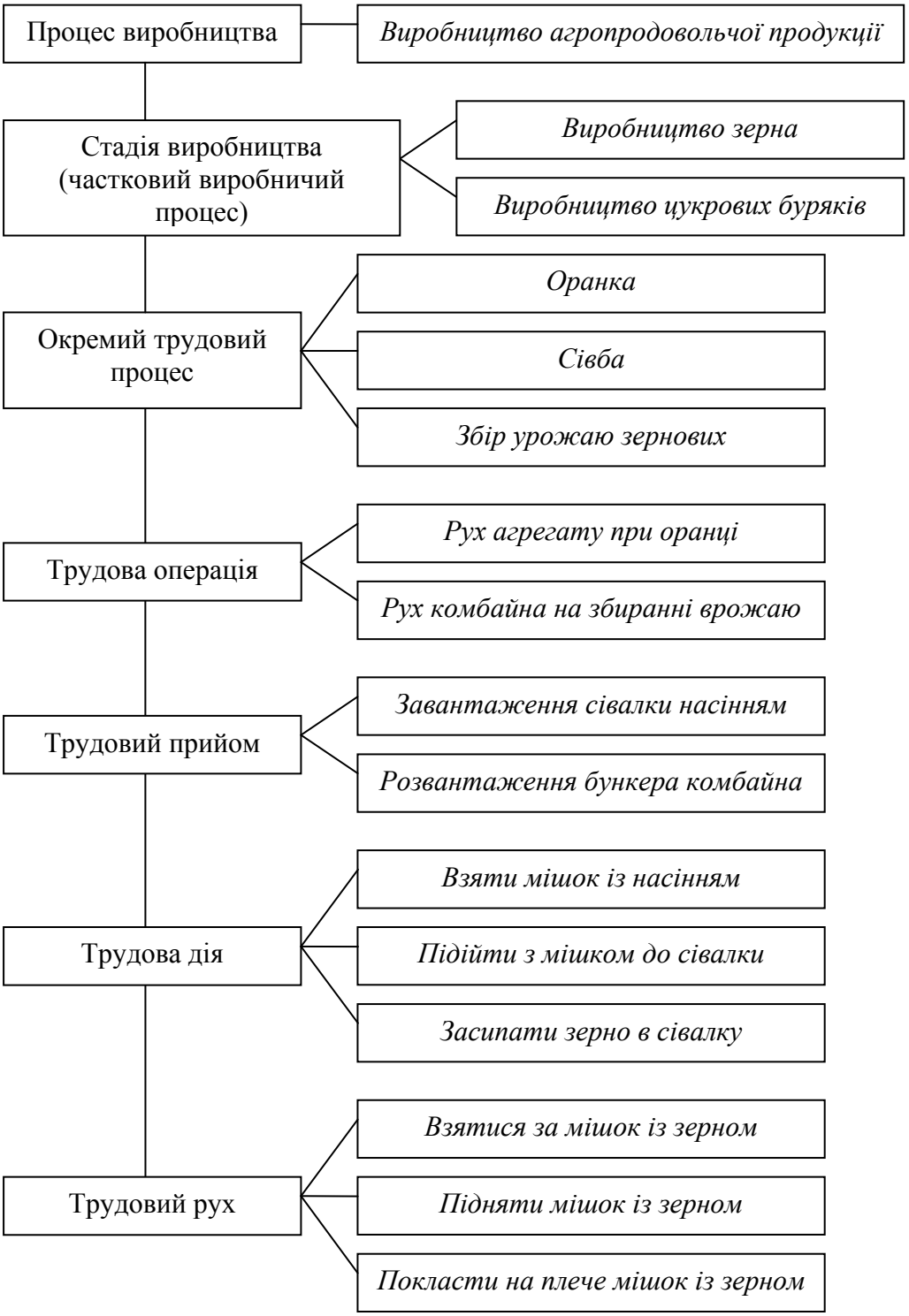


Рис. 11.1. **Розчленування процесу виробництва на окремі елементи**

11.2. Способи вивчення трудових процесів і затрат робочого часу

Дослідження трудових процесів і затрат робочого часу з метою їх нормування здійснюється за допомогою спеціальних спостережень. Залежно від змісту, форми запису, способу заміру та інших особливостей розрізняють фотографію робочого дня виконавця, хронометраж і фотохронометраж.

Фотографія (хронографія) робочого дня – це такий вид спостережень, коли протягом зміни у хронологічній послідовності фіксуються трудові прийоми в порядку їх виконання і реєструється тривалість цих прийомів. Фотографія має за мету виявлення втрат робочого часу, що уможливить поліпшення стану організації праці. При фотографії робочого дня точність запису повинна бути такою: при виконанні елементів операцій тривалістю до 3 хв (повороти, зміна транспорту тощо) – 5 с; 4-10 хв – 10 с і тривалістю понад 10 хв – 30 с.

При реєстрації замірів застосовують переважно цифровий спосіб запису, рідше – графічний. Цифровий спосіб передбачає реєстрацію у спостережному листі спеціальної форми тривалості часу роботи та перерви в ній, при графічному – показники наводяться у вигляді окремих ліній, довжина яких відповідає величині затрат праці. Можливий і комбінований спосіб реєстрації.

Залежно від кількості об’єктів спостереження фотографія робочого часу ділиться на індивідуальну, групову і самофотографію. У випадках, коли спостерігається діяльність одного виконавця, має місце індивідуальна фотографія, групова – спостереження за діяльністю групи працівників, оптимальною кількістю яких вважається 3-5 чоловік. Групова фотографія передбачає виконання різних, але взаємопов’язаних чи однорідних робіт (сортування овочів і плодів, скиртування соломи, очистка зерна тощо). За змістом групова фотографія відрізняється від індивідуальної лише формою фіксації показників. Аналіз і обробка даних в ній здійснюються по кожному виконавцю.

При відповідній підготовці спостереження можуть проводити самі виконавці. Такий вид спостережень називають самофотографією, при якій враховуються укрупнені елементи робочого часу. Виконавець при цьому самостійно встановлює причини втрат робочого часу, розробляє шляхи їх усунення. Найбільш широко самофотографію використовують при оцінці праці керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств.

У практиці нормування часто виникає необхідність в аналізі рівня використання не тільки трудових ресурсів, а й машин і обладнання. Залежно від

цього виділяють фотографію використання часу машин і маршрутну фотографію. Перший вид спостережень дозволяє досконально вивчити роботу машин, що використовуються в процесі виробництва протягом зміни. Порядок і техніка спостережень аналогічні індивідуальній фотографії: фіксують час роботи і простоїв машин, а при неповній їх завантаженості зазначають причини, що їх зумовлюють. Це дає змогу покращити фактичні експлуатаційні показники роботи машин і водночас підвищити ефективність використання робочої сили. На транспортних і деяких інших роботах застосовують маршрутну фотографію: досліджують об'єкти, які постійно переміщуються з метою оцінки раціональності таких переміщень. Порядок спостережень подібний до порядку проведення індивідуальної фотографії.

У процесі нормування іноді використовують ***спосіб моментних спостережень***, що доцільно при спостереженні за відносно великою групою (10-15) виконавців. При ньому нормувальник обходить робочі місця виконавця за наперед визначеним маршрутом, послідовно фіксуючи через рівні проміжки часу, чим зайнятий той чи інший працівник в даний момент. Цей спосіб базується на ймовірності повторення виконання працівником тих чи інших робіт чи пристроїв у даний момент, причому враховують не тривалість елемента роботи, а кількість моментів роботи чи перерв. Потім за спостереженнями підраховується загальна сума моментів і визначається процентне відношення кількості моментів по конкретному елементу до загального їх підсумку. Результат дає уяву про рівень зайнятості як окремих працівників, так і всієї групи працюючих, і намітити конкретні заходи по покращенню організації праці колективу.

Хронометраж – це спосіб вивчення використання робочого часу на виконання окремих часто повторюваних елементів операцій, які можуть бути розчленовані до прийомів, дій, рухів. Наприклад, визначити норматив на один поворот агрегату, на встановлення однієї рослини овочевих культур у саджалку, норматив на сортування овочів і плодів та інші поелементні нормативи, що є основою для визначення норм виробітку на ці роботи.

Хронометражними спостереженнями досліджують у міру необхідності основні й допоміжні роботи, такі, як повороти, завантаження сівалок насінням тощо. На ці та інші елементи трудового процесу розробляються нормативи часу, здійснюється перевірка діючих і проєктних норм праці, оцінюються можливості суміщення трудових прийомів у часі, встановлюються графіки узгодження трудових прийомів. Точність замірів часу при хронометражі

залежить від тривалості елементів трудового процесу, які вивчаються. При тривалості цих елементів до 10 с точність замірів повинна бути до 0,1 с, в інших випадках – до 1 с.

Особлива цінність хронометражу полягає в тому, що за його допомогою здійснюється раціоналізація прийомів і методів праці виконавців, а також у тому, що на його основі узагальнюється передовий досвід у цій галузі. Все це сприяє зниженню трудомісткості виробництва продукції. Техніка його проведення передбачає попереднє визначення перед спостереженням фіксажних точок, тобто моментів закінчення одного елемента і початку другого. Спостереження здійснюються двічі: в період найбільш повної працевіддачі виконавців і за 1,5-2 години до кінця зміни. Результати заносяться у хронокарту (табл. 11.1).

Таблиця 11.1. **Хронокарта доїння корів**

№ п. п.	Прийом доїння, с	Номер спостереження										Кількість замірів	Сума за хронорядом	Середнє значення хронорядуу
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	Підготовка вимені корови до доїння	35	26	29	22	42	25	38	36	*48*	34	10	287	32
2	Підключення апарату	16	18	15	20	17	13	21	19	21	*30*	10	160	18
3	Машинний додій і т. д.	23	14	13	24	16	15	13	19	21	15	10	173	17

Примітка. Заміри, показані курсивом, виключені з хроноряду після його «очистки».

Кількість замірів, необхідних для достовірності й обґрунтованості результатів, залежить від тривалості елементів трудового процесу, за яким ведуться спостереження, їх особливостей і знаходиться в межах від 4 до 40 разів, а в сільському господарстві – 5-10, а в окремих випадках – 15 разів. Із теорії математичної статистики відомо, що кількість спостережень, яка необхідна для отримання середнього значення випадкової величини, залежить від варіації її значень, що визначається дисперсією, середнім квадратичним відхиленням і іншими показниками.

Значення замірів, розміщених у послідовності виконання, називають хронорядом, який перед розрахунком нормативів праці випробовується на стійкість. Для цього можна 1-2 крайніх значення усунути як нетипові

(випадкові, нехарактерні) й потім визначається коефіцієнт стійкості хроноряду ($К_{ст}$) за такою формулою:

$$К_{ст} = \frac{T_{\max}}{T_{\min}} , \qquad (11.1)$$

де T_{max}, T_{min} – відповідно, максимальне й мінімальне значення хроноряду.

Про якість отриманих результатів спостереження та придатність хроноряду для розрахунків нормативів і норм праці судять шляхом співставлення коефіцієнта стійкості даного хроноряду з нормативним. Якщо отриманий коефіцієнт стійкості менший або дорівнює нормативному, хроноряд вважається стійким і придатним для розрахунків нормативів часу. Якщо фактичний коефіцієнт стійкості більший граничного, то рекомендується виключити 1-2 крайніх значення, які не повторюються. Кількість значень, що підлягають вилученню не повинно перевищувати 15 % всіх замірів. Якщо й після цього коефіцієнт буде більший допустимого, то ряд вважається нестійким і не придатний для подальших розрахунків нормативів і норм праці.

На ручних роботах хроноряд можна вважати стійким, якщо коефіцієнт стійкості становить до 2,3-2,5, механізованих і інших роботах – до 1,6-2 залежно від тривалості трудових прийомів. Проте у практиці господарської діяльності для зручності керуються нормативним значенням – 2. При проведенні хронометражу застосовують нормативні оцінки вибірки для встановлення середньої величини випадкових значень, похибки середніх значень замірів робочого часу для різних виробничих умов. При цьому слід використовувати прийоми математичної статистики та враховувати економічний аспект проблеми – відповідність мінімуму сумарних затрат часу на проведення хронометражу й використання отриманих нормативів і норм праці на практиці.

Фотохронометраж – вид спостереження, який поєднує в собі фотографію робочого часу і хронометраж. Переваги фотохронометражних спостережень полягають у тому, що при їх проведенні забезпечується одержання як матеріалів фотографії робочого дня, так і хронометражних замірів за один і той же проміжок часу, чим досягається зниження трудомісткості нормувальної роботи.

Незалежно від способу визначення трудового процесу існують загальні вимоги щодо організації спостереження. Це стосується вибору виконавця, засобів праці, попереднього ознайомлення з вимогами технології виконання роботи. Так, початком спостереження є початок робочої зміни. Проте якщо

робітник вийшов на роботу раніше, спостереження починають з моменту його появи. За умов, коли робітник запізнився, час від початку зміни до виходу виконавця на роботу вважають простоєм. Те ж саме стосується і закінчення роботи: закінчив раніше кінця зміни – простій, продовжує роботу після кінця зміни – спостереження проводяться до кінця роботи.

Фотохронометраж проводять у тих випадках, коли спостереження за складом та структурою виробничого процесу необхідно доповнити високоточними замірами тривалості окремих найбільш важливіших трудових операцій та рухів робітників. При безпосередньому спостереженні нормувальник повинен правильно визначити характер поелементних операцій, які виконуються під час роботи, встановити причини перерв і втрат часу та ретельно, з прийнятою точністю занотувати їх у картку спостережного листа.

Дані спостережень заносяться в спостережний лист, обробляються й аналізуються матеріали досліджень та визначаються фактичні затрати часу на виконання окремих елементів трудового процесу й перерв у роботі.

11.3. Класифікація та баланс затрат робочого часу зміни

Розробка норм праці в сільському господарстві неможлива без науково обґрунтованої систематизації затрат робочого часу. Останні за своїм змістом, тривалістю й призначенням досить різноманітні. Норми праці, які застосовуються у сільськогосподарському виробництві, розраховуються, як правило, на робочу зміну (робочий день) без часу на обідню перерву тривалістю 7 год (420 хв) при 6-денному робочому тижні або 8 год (480 хв) – 5-денному робочому тижні.

Протягом зміни робочий час працівника витрачається на різні цілі: на підготовку до роботи, виконання робіт за нарядом, обслуговування машин тощо. Крім того, виконавець у більшості випадків обслуговує машини й агрегати, характер і ступінь використання яких досить різноманітний. Схема класифікації затрат робочого часу наведена на рисунку 11.2.

Робочий час виконавця ділиться, насамперед, на час роботи й час перерв. У свою чергу, час роботи залежно від характеру й мети його використання ділиться на час підготовчо-заключних робіт, час основної й допоміжної роботи, час організаційно-технічного обслуговування робочих місць, час на виконання разових і випадкових робіт.

Рис. 11.2. **Класифікація затрат робочого часу зміни**

Час підготовчо-заключних робіт потрібен для виконання трудових процесів по підготовці до роботи й виконання заключних робіт наприкінці зміни. Особливість цих робіт полягає в тому, що вони в окремих випадках можуть виконуватись і всередині зміни.

Час основної роботи – час, упродовж якого дії виконавця й знарядь праці надають предмету праці інший кількісний та якісний стан. Завдання нормування праці полягає, зокрема, у максимальному збільшенні основного часу протягом зміни.

У багатьох випадках виконання основної роботи взагалі неможливе або помітно негативно впливає на її тривалість без допоміжних робіт. Час, який при цьому витрачається, називають допоміжним. ***Час допоміжної роботи*** – це затрати часу на трудові прийоми або дії, які забезпечують виконання основної роботи (повороти тракторних агрегатів, завантаження насіння, піднесення тари, переходи на міжряддя тощо).

Основна й допоміжна робота тісно взаємопов’язані, а в окремих випадках різниця між ними навіть суто умовна. Суму часу основної й допоміжної роботи називають ***часом оперативної роботи***.

Час організаційно-технічного обслуговування – затрати часу на догляд і утримання робочого місця та/або знарядь праці в належному стані протягом

зміни. На механізованих роботах до таких відносять технічне обслуговування агрегату в процесі роботи, очистку робочих органів та ін. На ручних роботах – це заточування інструменту, перевірка якості роботи тощо, у тваринництві – чистка годівниць, стійл, проходів, видалення гною та ін.

Сума часу оперативної роботи та організаційно-технічного обслуговування робочого місця складає ***час безпосереднього виконання роботи***.

У практиці сільськогосподарського виробництва зустрічаються роботи, які не є щозмінними, а виконуються раз на місяць, квартал чи інший період. Такі роботи називаються ***разовими роботами***. До них належать: приймання-переведення тварин із групи в групу, приймання приплоду, проведення санітарних і ветеринарних заходів, зважування тварин, оформлення різних документів тощо.

У сільському господарстві мають місце й так звані ***випадкові роботи***, які не передбачені виробничим завданням (виправлення браку, участь операторів машинного доїння в навантаженні кормів, допомога водіїв при буксируванні несправного автомобіля і ін.). При нормуванні праці час на випадкові, а також разові роботи розраховується за допомогою поправочного коефіцієнта.

Час перерв: у цей період виконавець фактично не виконує роботу. За своїм змістом перерви діляться на регламентовані й нерегламентовані. Перші враховуються при розробці норм праці, другі представлені, головним чином, простоями.

Перерва на відпочинок надається виконавцям для відновлення сил і має за мету постійне підтримання високої працездатності працівника протягом усієї зміни. Тривалість відпочинку диференціюється залежно від умов праці та її інтенсивності. Конкретні нормативи на відпочинок за групами робіт наводяться в довідниках.

Перерва на особисті потреби – час, який затрачається працівником на особисту гігієну й природні потреби. На них встановлено норматив 10 хв на зміну незалежно від виду виконуваних робіт.

Поряд із зазначеними мають місце регламентовані ***перерви, зумовлені технологією й організацією робіт*** – це час, який виконавець затрачає на пасивні спостереження за технологічним процесом чи роботою окремої машини. Наприклад, відпочинок водія під час навантаження й розвантаження транспортних засобів, перерви в роботі навантажувачів між часом навантажень, слідкування за запарюванням корму, сушінням зерна, де виконавці тільки контролюють процес. Такі перерви, якщо вони тривалі, можуть використо-

вуватися для їх суміщення з часом на відпочинок і задоволення особистих потреб.

Під час спостережень за трудовими процесами особлива увага акцентується на прямих втратах робочого часу – ***простої***. Останні, залежно від причин, які їх зумовили, відповідним чином систематизуються:

1. *Простої з організаційних причин*, що викликані упущеннями в організації праці виконавців (несвоєчасне підвезення палива, насіння, очікування транспорту, неузгодженість трудових процесів у часі й просторі та ін.).

2. *Простої з технічних причин*, які спричинені поломками машин і обладнання, відсутністю електроенергії, порушенням водопостачання тощо.

3. *Простої з вини виконавців*, що пов'язані, головним чином, із порушеннями трудової дисципліни – запізненнями на роботу, самовільним залишенням робочого місця, передчасним закінченням роботи.

4. *Простої з метеорологічних причин*, які викликані погіршенням погоди (атмосферні опади, туман, роса, буревій та ін.).

Виявлення таких втрат потребує їх усунення з балансу робочого часу, оскільки вони, зрозуміло, не включаються в нормативний час зміни. Попередження втрат робочого часу – одне з найважливіших завдань нормування праці.

Елементи трудового процесу для зручності розрахунків відповідним чином індексуються. Для уніфікації шифрування розроблена єдина класифікація індексації трудових затрат праці виконавця (табл. 11.2).

Перераховані вище затрати праці входять у баланс робочого часу, структура якого виражається процентним співвідношенням між затратами часу на виконання окремих елементів трудового процесу.

Розрізняють фактичний і проєктний баланси робочого часу. Перший враховує фактичні затрати праці на виконання трудових операцій, другий – проєктні розрахункові (оптимальні) показники затрат робочого часу без простоїв. Зразок систематизації фактичного та проєктного балансів робочого часу наведено на прикладі таблиць 11.3-11.4.

Проєктний баланс робочого часу визначається на базі рекомендованих нормативів на підготовчо-заключні роботи, відпочинок і задоволення особистих потреб, а також з урахуванням фактичних затрат робочого часу, умов і напрямів удосконалення організації трудових процесів. При цьому враховуються нормативи трудових затрат, що відображають, у кінцевому

рахунку, раціональні режими праці й відпочинку виконавців, прийоми й методи їх праці, нормалізовані режими роботи машин та інші фактори.

Таблиця 11.2. **Єдина класифікація затрат робочого часу та їх індексація**

Елемент затрат робочого часу	Шифр
Основна робота	$T_о$
Допоміжна робота	$T_д$
Оперативна робота ($T_о$+$T_д$)	$T_{опр}$
Організаційно-технічне обслуговування робочого місця	$T_{обс}$
Безпосереднє виконання робіт ($T_{опр}$+$T_{обс}$)	$T_{бвр}$
Перерви, зумовлені технологією й організацією робіт	$T_{пто}$
Продуктивна робота виконавця ($T_{бвр}$+$T_{пто}$)	$T_{вик}$
Відпочинок	$T_в$
Задоволення особистих потреб	$T_{оп}$
Штучний час ($T_{вик}$+$T_в$+$T_{оп}$)	$T_{шт}$
Підготовчо-заключні роботи	$T_{пз}$
Нормативна тривалість робочої зміни чи дня ($T_{шт}$+$T_{пз}$)	$T_{змн}$
Нерегламентовані перерви	$T_{пн}$
Простої з організаційних причин	$T_{по}$
Простої з технічних причин	$T_{пт}$
Простої з метеорологічних причин	$T_{пм}$
Простої з вини виконавця	$T_{вв}$
Робочий час за завданням ($T_{зм}$+$T_{пн}$)	$T_з$
Разові роботи	$T_р$
Випадкові роботи	$T_{вр}$
Загальна (фактична) тривалість робочої зміни чи дня ($T_з$+$T_р$+$T_{вр}$)	$T_{зм}$

Обов’язковою складовою частиною роботи по нормуванню праці є проєктування раціональної організації трудових процесів у сільськогосподарському виробництві, що можливо при дотриманні такої послідовності:

1) визначення технологічних вимог до сільськогосподарських робіт;

2) встановлення засобів механізації, за допомогою яких повинна виконуватися та чи інша робота, технічно обґрунтувати склад сільськогосподарського агрегату й режим його роботи;

3) визначення необхідної кількості виконавців і їх трудових функцій;

4) проєктування раціональної організації робочих місць;

5) складання проєктів режимів праці та відпочинку виконавців.

Таблиця 11.3. **Фактичний баланс затрат робочого часу**

№ п.п.	Елемент затрат робочого часу	Шифр	Тривалість		Питома вага, %
			хвилин	секунд	
1	Підготовчо-заключні роботи – всього	$T_{пз}$			
	у т.ч. …				
2	Оперативна робота – всього	$T_{опр}$			
	у т.ч. основна робота	$T_{о}$			
	допоміжна робота – всього	$T_{д}$			
	у т.ч. …				
3	Організаційно-технічне обслуговування – всього	$T_{обс}$			
	у т.ч. …				
4	Разові роботи	$T_{р}$			
5	Випадкові роботи	$T_{вр}$			
6	Відпочинок	$T_{в}$			
7	Особисті потреби	$T_{оп}$			
8	Перерви, зумовлені технологією й організацією робіт	$T_{пто}$			
9	Простої – всього у т.ч. з організаційних причин технічних причин вини виконавця метеорологічних причин	$T_{пн}$ $T_{по}$ $T_{пт}$ $T_{пм}$ $T_{вв}$			
Загальна тривалість робочої зміни		$T_{зм}$			100

Таблиця 11.4. **Проєктний баланс затрат робочого часу**

№ п.п.	Елемент затрат робочого часу	Шифр	Тривалість		Питома вага, %
			хвилин	секунд	
1	Підготовчо-заключні роботи	$T_{пз}$			
2	Оперативна робота – всього	$T_{опр}$			
	у т.ч. основна робота	$T_{о}$			
	допоміжна робота	$T_{д}$			
3	Організаційно-технічне обслуговування	$T_{обс}$			
4	Разові роботи	$T_{р}$			
5	Випадкові роботи	$T_{вр}$			
6	Відпочинок	$T_{в}$			
7	Особисті потреби	$T_{оп}$			
8	Перерви, зумовлені технологією й організацією робіт	$T_{пто}$			
Нормативна тривалість робочої зміни		$T_{змн}$	420	00	100

Раціоналізація й оптимізація трудових процесів проводиться практично на всіх етапах розробки та впровадження норм праці. Вона включає вибір найбільш ефективних форм поділу й кооперації праці, доцільну організацію праці на робочих місцях, їх безперебійне забезпечення матеріально-технічними засобами, застосування ефективних прийомів праці й т.д.

11.4. Технічні засоби при вивченні трудових процесів

Трудові процеси досліджуються як у цілому, так і в розрізі окремих їх елементів за допомогою певних технічних засобів Заміри кількісних параметрів робочою часу проводяться насамперед різного роду годинниковими механізмами.

Для проведення фотографій робочого дня найбільш підходять спеціальні хронометри. Їх годинниковий механізм має комплікаційний пристрій (механізм управління ходом годинника і стрілками), центральну секундну стрілку, два додаткових циферблати). При певних навиках нормувальник може користуватись і звичайним годинником, який, однак, повинен бути достатнього калібру (не менше 20 мм), з центральною секундою стрілкою, циферблатом із цифровими позначками, що добре розрізняються.

Хронометражні й фотохронометражні спостереження проводять, як правило, за допомогою секундоміра. Найбільш часто використовують однострілочний секундомір. Більш точно дозволяє фіксувати заміри двострілочний секундомір (тут однією із стрілок секундоміра є змога управляти комплікатором).

Для виміру особливо короткострокових елементів трудового процесу застосовують хроноскопи, окремі з яких дозволяють досягнути точності замірів до 0,01 с. Ними користуються, як правило, при дослідженні трудових дій і рухів.

При спостереженні за групою виконавців або за декількома елементами трудового процесу використовують багатоциферблатні прилади, електрохронографи, моментографи та ін. Багатоциферблатний прилад, для прикладу, має декілька (від 4 до 12) лічильників часу сумуючої дії, кожен з яких ураховує затрати часу по окремому елементу чи виконавцю, а лічильники кількості випадків – повторюваність кожного з них. Спостерігач здійснює візуальний контроль за ходом процесу, маніпулюючи у фіксажних точках. В подальшому розраховується середня тривалість виконання кожного елементу.

Застосування багатоциферблатних приладів скорочує трудомісткість проведення спостережень у декілька разів.

Для вивчення затрат робочого часу, методів, прийомів праці і їх раціоналізації використовується відеоапаратура. Відеозйомка полегшує вивчення трудових процесів, забезпечує отримання більш об'єктивних і точних даних для розробки нормативів праці, проєктування раціональних схем організації трудових процесів. Використання відеозйомки має ряд суттєвих переваг у вивченні, узагальненні, поширенні передових методів і прийомів праці порівняно з візуальними дослідженнями.

Особливо важливе значення має зйомка при вивченні й узагальненні прогресивних прийомів і методів праці. Плівка із знятими кадрами пропускається через кінодешифратор або відеомагнітофон, які дозволяють вивчати трудовий процес у сповільненому темпі. Це дає змогу виявити непродуктивні трудові дії та рухи, а головне – навчати робітників раціональним прийомам і методам праці.

Для забезпечення працездатності при різних характерах і умовах праці потрібен контроль як цих умов, так і стану організму працюючого. Для цього створена велика група приладів, найбільш важливими з яких є:

пульсотахометр – прилад для тривалого вимірювання частоти пульсу людини. За його даними враховують реакцію серцево-судинної системи на фізичне й розумове навантаження, що допоможе визначити напруженість праці й наростання втомлюваності в процесі роботи;

динаморефлексометр, що призначений для дослідження періоду реакції організму людини на різні виробничі умови, а також сили й витривалості м'язів. Так, здорова реакція виконавця визначається часом, за який людина зреагує на світловий сигнал шляхом натиснення на ручки ножиць;

динамометр ручний, що використовується для визначення максимальної сили м'язів рук та передпліччя. Цей показник відображає стан нервового та м'язового апарату виконавця. За допомогою цього приладу можна отримати уяву про зміну максимальної сили м'язів рук при варіаціях напруженості праці протягом зміни;

спірограф, що застосовується для реєстрації функціональних змін у дихальній системі робітника за різних видів фізичної праці. Спірографом вимірюють об'єм легень, кількість, частоту й форму дихання, що безпосередньо пов'язано з трудовим процесом.

Для визначення відносної вологості повітря застосовують психрометр аспіраційний. Прилад складається з двох термометрів – сухого й вологого, а також аспіратора. За різницею температур двох термометрів за спеціальною таблицею визначають відносну вологість повітря.

Поряд із перерахованими приладами при дослідженні організації праці й умов роботи застосовують люксометри, шумометри, крокометри, віброметри і ряд інших приладів. Тільки за їх допомогою можна об'єктивно оцінити стан умов праці й організацію трудових процесів, намітити заходи щодо їх вдосконалення.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. У чому суть сумарного методу нормування праці?
2. На які складові частини розкладається процес виробництва?
3. Назвіть способи вивчення трудових процесів з метою їх нормування.
4. Охарактеризуйте способи вивчення трудових процесів та їх види.
5. Як класифікують затрати робочого часу при нормуванні праці?
6. У чому полягає різниця між фактичним і проєктним балансом робочого часу?
7. Яким чином здійснюється раціоналізація трудових процесів у підприємстві?
8. Вкажіть технічний інструментарій, який застосовується при вивченні трудових процесів.

Розділ 12
НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

12.1. Нормоутворюючі фактори та основні положення нормування праці на механізованих польових роботах

Науково-методичні положення проведення нормування праці в сільськогосподарських підприємствах уже багато десятиліть є обґрунтованими багатьма вченими й опубліковані, зокрема в працях Громова М., Здоровцова О., Шкільова О., Пристапчука Л., Листопада І., Вітвіцького В., Демчака І. та інших учених. Зазначені фундаментальні положення використано при формуванні розділів даного навчального посібника з питань нормування праці. Вони залишаються актуальними для застосування в економічній роботі сучасних сільськогосподарських підприємств, оскільки в галузі як раніше й тепер використовуються сільськогосподарські машини й механізми в процесі обробітку полів при вирощуванні сільськогосподарських культур, різноманітне технічне обладнання в тваринницьких комплексах тощо. Динамічним явищем в цьому випадку є модернізація тракторних агрегатів, стаціонарних машин, транспортних засобів, застосування інноваційних технологій виробництва рослинницької і тваринницької продукції та ін.

Більшість сільськогосподарських робіт у рослинництві, як відомо, виконується за допомогою сільськогосподарських машин і механізмів Зрозуміло що ефективність їх використання визначається, зокрема і рівнем нормування праці зайнятих на них виконавців. У свою чергу конкретна величина норм праці зумовлена рядом причин, або нормоутворюючих факторів. Урахування цих факторів на польових механізованих роботах здійснюється шляхом диференціації норм виробітку на одні й ті самі види польових робіт.

Під ***нормоутворюючими факторами*** слід розуміти умови виробництва, які прямо або опосередковано впливають на норму праці. Нормоутворюючі фактори залежно від характеру впливу на норму виробітку, продуктивність праці умовно поділяються на постійні, перемінні та організаційні.

Постійні фактори безпосередньо впливають на величину норм праці, проте самі вони відносно постійні (тривалі) й практично не змінюються в часі.

До них відносять довжину гону, рельєф, висоту над рівнем моря, конфігурацію ділянок, наявність перешкод на полях у вигляді ліній електропередач, ярів, окремо стоячих дерев, кам'янистість ґрунту й т.д. Залежно від зазначених факторів всі норми виробітку на польових механізованих роботах диференціюються на декілька груп. Крім того, нормативи праці залежать від механічного складу ґрунту, через що норми праці на трудових операціях по обробітку ґрунту теж диференціюються на декілька груп. Кількісні параметри всіх зазначених постійних факторів ураховуються завдяки паспортизації полів та пасовищ.

Перемінні фактори впливають безпосередньо на норми праці на механізованих польових роботах, але ступінь впливу цих факторів змінюється з року в рік. За своєю однорідністю ці фактори утворюють декілька груп:

– *технічна група факторів,* до неї відносяться тяглові й енергетичні характеристики-показники комбайнів та інших сільськогосподарських машин, конструктивні особливості цих машин, зокрема швидкість руху, ширина захвату, пропускна здатність, місткість бункерів, насіннєвих ящиків, резервуарів тощо. У міру оновлення машинно-тракторного парку параметри машин також змінюються;

– *технологічна група факторів* визначається особливостями агротехнології виробництва й агротехнічними вимогами. Серед них глибина обробітку ґрунту, норми висіву насіння і внесення добрив, ширина міжрядь, способи виконання робіт та ін. Зміна технології виробництва передбачає перегляд норм праці, що застосовуються;

– *біологічна група факторів* зумовлені біологічними особливостями розвитку сільськогосподарських культур та свійських тварин. У цьому відношенні норми праці залежать від урожайності культур, соломистості хлібів, їх полеглості, густоти рослин, забур'яненості полів, продуктивності тварин тощо.

Ці фактори найбільше змінюються з року в рік і потребують особливої уваги персоналу економічних служб сільськогосподарських підприємств.

Організаційні фактори включають у себе організацію матеріально-технічного постачання трудових процесів, схеми руху агрегатів, рівень оснащеності й обслуговування робочих місць, узгодженість робіт у часі й просторі, ступінь дотримання дисципліни й оплати праці, добросовісність виконавців тощо. Через неможливість об'єктивної кількісної оцінки перераховані фактори при розрахунку норм виробітку до уваги не беруться.

Технічно обґрунтовані норми праці зорієнтовані на оптимальний їх рівень при даних умовах виробництва.

Наведені групи нормоутворюючих факторів по-різному впливають на рівень норм виробітку, однак, у кінцевому рахунку, визначають робочу ширину захвату й припустиму швидкість руху агрегатів, а це, у свою чергу, впливає на тривалість роботи машини протягом зміни.

На механізованих польових та інших роботах норми праці можна встановлювати двояким способом за допомогою раніше розроблених нормативів праці на окремі елементи трудових операцій і на основі визначення погодинної продуктивності агрегатів чи виконавців. Помноживши погодинну продуктивність на розрахункову кількість годин основного часу, визначають змінну норму виробітку.

При розрахунку норм виробітку за нормативами необхідно передбачати конкретні умови (довжину гону, рельєф, конфігурацію поля і т.ін.), що досягається паспортизацією полів і пасовищ. У другому випадку проводяться хронографічні спостереження, розробляються на їх основі обґрунтовані нормативи на окремі елементи трудових операцій і в подальшому аналітичними розрахунками визначаються норми виробітку Одночасно розраховують витрати палива, електроенергії, інших матеріалів на фізичну одиницю роботи.

12.2. Паспортизація сільськогосподарських угідь і визначення групи поля

Типові норми праці й витрати палива на механізовані польові роботи розробляються з урахуванням режиму їх використання. При цьому різні варіації нормоутворюючих чинників (довжина гону, кут схилу, кам’янистість, наявність перешкод, конфігурація поля, висота над рівнем моря) залежно від їх впливу на продуктивність тракторних агрегатів диференціюють нормативи й норми праці на механізованих польових роботах на 14 груп, з яких перші 8 груп охоплюють рівнинні райони України, а решта – малі фермерські господарства, гірські й передгірні райони Карпат і Криму. На кожному підприємстві за даними паспортизації земельних угідь рекомендується встановлювати не більше

чотирьох груп полів, на підставі чого визначають норми праці відповідно до конкретних умов виробництва.

Постійні нормоутворюючі фактори по-різному впливають на нормативи праці. Так, зі збільшенням висоти над рівнем моря знижується потужність двигуна, при обробітку полів складної конфігурації потрібний додатковий час на маневрування агрегату, на рельєфних полях продуктивність сільськогосподарських машин зменшується через сповзання, пробуксовку і т.ін. Цілком зрозуміло, що чим важчі умови виконання роботи, тим нижча продуктивність тракторних агрегатів і більші витрати палива.

Ступінь впливу постійних нормоутворюючих факторів на продуктивність сільськогосподарських машин і виконавців визначають відповідні класи полів, сіножатей і пасовищ за кожним із цих факторів. Зокрема, до I класу відносять земельні угіддя з довжиною гону понад 1000 м, правильною (прямокутною чи квадратною) конфігурацією, кутом схилу до 1 °, висотою над рівнем моря до 500 м, без перешкод і наявності каміння в орному шарі. До цього класу відносять також ґрунти з питомим опором ґрунту до 0,35 кг/см^2. При цьому ділянки правильної конфігурації, незалежно від їх розмірів, відносять до I класу.

Систематизація постійних нормоутворюючих факторів і віднесення їх до відповідних класів наведені в таблиці 12.1.

Нормоутворюючі фактори класифікуються кожний окремо за своїм критерієм. Так, за довжиною гону до I класу відносять поля з довжиною гону понад 1000 м, до II класу – 600-1000 м і т.д. Усього існує 10 класів. За рельєфом клас визначається кутом схилу, усього існує 5 класів. За фактором наявності на полях перешкод враховується середня площа перешкод. Аналогічно класифікують і інші постійні фактори.

Оцінка нормоутворюючих факторів у конкретних умовах здійснюється за допомогою паспортизації сільськогосподарських угідь. Отже, ***паспортизація сільськогосподарських угідь*** – це кількісна і якісна оцінка постійних нормоутворюючих факторів із метою групування угідь (полів, сіножатей і пасовищ) відносно ступеня впливу цих факторів на норми праці.

При паспортизації полів використовують плани землекористування господарства, ґрунтові карти та матеріали по рельєфу, висоті над рівнем моря,

ґрунтових та агрохімічних обстежень. У процесі паспортизації встановлюють довжину гону полів, їх конфігурацію й відносять їх до визначених класів. Аналогічно діють і з іншими факторами. Одночасно визначають механічний склад ґрунту і його питомий опір робочим органам.

Показник значення класу відповідного нормоутворюючого фактора (у таблиці 12.1 позначено $K_1, \ldots K_6$) конкретного поля означає співвідношення норми праці на польових механізованих роботах на полі з відповідним показником нормоутворюючого фактора 1-го класу (базисне, ідеальне, оптимальне поле) до норми праці на польових механізованих роботах на конкретному полі при інших однакових (незмінних) умовах. Він показує, у скільки разів буде меншою норма праці при зміні (погіршенні) відповідного постійного нормоутворюючого фактора. *Приклад.* Норма праці на полі: з довжиною гону 1100 м становить 10 га, з довжиною гону 500 м – 9,3 га. Решта нормоутворюючих факторів однакові, тоді 10 га / 9,3 га = 1,08 (це коефіцієнт і одиниць виміру немає).

Результати досліджень заносять у відомість паспортизації полів і по кожному полю визначають середні величини (класи) постійних нормоутворюючих факторів. Виходячи з цих даних, по кожному полю чи групі полів (або по всіх полях агрогосподарства, що найбільш і практикується) розраховують середні й/або середньозважені ($K_{срв}$) показники класів поля по кожному фактору:

$$K_{срв} = \frac{S_1 \cdot \delta_1 + S_2 \cdot \delta_2 + \ldots + S_n \cdot \delta_n}{S_{заг}}, \qquad (12.1)$$

де $S_1, S_2, \ldots, S_n$ – площа ділянок поля відповідного класу, га; $\delta_1, \delta_2, \ldots, \delta_n$ – середнє значення показника нормоутворюючого фактора по кожному класу; $S_{заг}$ – загальна площа поля, га.

Середній показник класу конкретного фактора ($\delta_1, \ldots \delta_n$) являє собою відношення часу на обробіток ділянки поля певного класу до часу на обробіток ділянки такої самої площі при найсприятливіших умовах цього фактора, тобто ділянки І класу.

Таблиця 12.1. **Показники й класи нормоутворюючих факторів при паспортизації сільськогосподарських угідь**

Клас	Показник нормоутворюючих факторів і їх середнє значення при паспортизації поля												Питомий опір ґрунту, кг/см^2
	Довжина гону, м		Кут схилу, ° (градус)		Кам'янистість (кількість каміння в 25 см шарі ґрунту), м^3/га		Наявність перешкод, %		Конфігурації поля		Висота над рівнем моря, м		
	Показник	середнє значення (K_1)	Показник	середнє значення K_2)	Показник	середнє значення K_3)	До загальної площі	середнє значення K_4)	залежно від довжини гону, м	середнє значення K_5)	показник	середнє значення K_6)	
I	Понад 1000	1,00	До 1	1,00	Менше 1,0	1,000	До 0,5	1,0	Правильна	1,00	До 500	1,000	До 0,35
II	600-1000	1,03	1-3	1,02	1-10	1,040	0,5-1,0	1,04	Більше 600	1,03	500-1000	1,035	0,36-0,41
III	400-600	1,08	3-5	1,05	10-25	1,095	1,0-2,5	1,09	400-600	1,06	1000-1500	1,075	0,42-0,47
IV	300-400	1,14	5-7	1,09	25-50	1,150	2,5-7,5	1,14	200-400	1,11	1500-2000	1,115	0,48-0,53
V	200-300	1,21	7-9	1,16	Понад 50	1,210	7,5-12,5	1,20	150-200	1,16	Понад 2000	1,160	0,54-0,59
VI	150-200	1,30	x	x	x	x	12,5-17,5	1,27	До 150	1,20	x	x	0,60-0,65
VII	120-150	1,40	x	x	x	x	17,5-25,0	1,35	x	x	x	x	0,66-0,71
VIII	100-120	1,51	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,72-0,79
IX	80-100	1,64	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,80-0,88
X	До 80	1,82	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,89-0,97
XI	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,98-1,10

Вище зазначалось, що залежно від класів постійних нормоутворюючих факторів всі поля, сіножаті й пасовища поділяють на 14 груп. Для того, щоб віднести конкретне поле до однієї із цих груп, визначають узагальнений показник групи поля ($К_{заг}$) для місцевих умов, що паспортизуються як добуток середніх і/або середньозважених показників класу поля по кожному нормоутворюючому фактору:

$$К_{заг} = К_1 \cdot К_2 \cdot К_3 \cdot К_4 \cdot К_5 \cdot К_6 \,, \qquad (12.2)$$

де $К_1$, $К_2$, $К_3$, $К_4$, $К_5$, $К_6$ – середні й/або середньозважені показники класів поля по перерахованих постійних нормоутворюючих факторах.

Приклад. Площа поля у агрогосподарстві 100 га. Довжина гону 750 м. За рельєфом поле має кут схилу 4 °. Каміння в орному шарі ґрунту становить 3 м3/га. Площа перешкод становить 3 % загальної площі поля. Поле є квадратної форми, тобто правильної конфігурації. Висота поля над рівнем моря становить 150 м.

Таким чином, клас поля за довжиною гону: $К_1$ = 1,03; Клас поля за кутом схилу: $К_2$ = 1,05; Клас поля за кам'янистістю: $К_3$ = 1,04; Клас поля за наявністю перешкод: $К_4$ = 1,14; Клас поля за конфігурацією: $К_5$ = 1; Клас поля за висотою над рівнем моря : $К_6$ = 1.

Узагальнений показник групи поля:

$К_{заг}$ = 1,03 · 1,05 · 1,04 · 1,14 · 1 · 1 = 1,282.

Узагальнений показник групи поля використовують для визначення групи сільськогосподарських угідь за спеціальною шкалою (табл. 12.2). Отже, поле в нашому прикладі буде відноситись до VI групи.

Приклад. Площа 10 полів агрогосподарства становить 3500 га. За довжиною гону загальну площу розподілено так: 400 га – 1000 м, 1600 га – 800 м, 1500 га – 500 м. За рельєфом (кут схилу): 3000 га – до 1°, 500 га – 2°. За кам'янистістю в орному шарі ґрунту: 2600 – менше 1 м3/га, 900 – 6 м3/га. За перешкодами: 2750 га – 2 % м, 750 га – 7 %. За конфігурацією: 2000 га – правильна форма, 1500 – довжина гону 500 м. Висота над рівнем моря всіх полів становить 150 м.

Таким чином, клас поля за довжиною гону:

$$К_1 = К_{срв} = \frac{400 \cdot 1 + 1600 \cdot 1{,}03 + 1500 \cdot 1{,}08}{3500} = 1{,}048 \;;$$

Клас поля за кутом схилу:

$$К_2 = К_{срв} = \frac{3000 \cdot 1 + 500 \cdot 1{,}02}{3500} = 1{,}003 \;;$$

Клас поля за кам'янистістю:

$$K_3 = K_{срв} = \frac{2600 \cdot 1 + 900 \cdot 1{,}04}{3500} = 1{,}01 \ ;$$

Клас поля за наявністю перешкод:

$$K_4 = K_{срв} = \frac{2750 \cdot 1{,}09 + 750 \cdot 1{,}14}{3500} = 1{,}101 \ ;$$

Клас поля за конфігурацією:

$$K_5 = K_{срв} = \frac{1800 \cdot 1 + 1700 \cdot 1{,}06}{3500} = 1{,}029 \ ;$$

Клас поля за висотою над рівнем моря: $K_6 = 1$.

Узагальнений показник групи поля:

$$K_{заг} = 1{,}048 \cdot 1{,}003 \cdot 1{,}01 \cdot 1{,}101 \cdot 1{,}029 \cdot 1 = 1{,}203.$$

Отже, всі поля в нашому прикладі будуть віднесені до V групи.

Таблиця 12.2. **Узагальнені показники для визначення груп полів, багаторічних насаджень та інших сільськогосподарських угідь**

Група поля	Середнє значення показника	Діапазон зміни показника
I	1,022	До 1,045
II	1,062	1,046–1,079
III	1,102	1,080–1,124
IV	1,154	1,125–1,184
V	1,219	1,185–1,254
VI	1,294	1,255–1,334
VII	1,379	1,335–1,424
VIII	1,479	1,425–1,534
IX	1,599	1,535–1,664
X	1,744	1,665–1,824
XI	1,919	1,825–2,014
XII	2,124	2,015–2,234
XIII	2,364	2,235-2,472
XIV	2,580	Понад 2,472

Поля сільськогосподарських підприємств можуть відносити до однієї-двох груп, а в передгірних та гірських районах – декількох. Взагалі більше трьох груп полів у господарствах встановлювати не рекомендується.

При впровадженні норм виробітку на оранці, культивації та інших агротехнічних заходах виникає необхідність визначити середній по сівозміні опір ґрунту – клас, який визначають так само, як і по нормоутворюючих факторах.

12.3. Методика нормування праці на механізованих польових роботах

Різниця в підходах при визначенні норм продуктивності машин на механізованих роботах не змінює суті аналітичних розрахунків при їх розробці. Насамперед доцільно визначити раціональний баланс часу робочої зміни, який має такий вигляд:

$$T_{змн} = T_{пз} + T_{о} + T_{пов} + T_{нав/розв} + T_{пер} + T_{обс} + T_{в} + T_{оп} , \qquad (12.3)$$

де $T_{змн}$ – установлена тривалість зміни, хв; $T_{пз}$ –- норматив часу на підготовчо-заключні роботи ; $T_{о}$ – час основної роботи; $T_{пов}$ – час, витрачений на повороти та заїзди; $T_{нав/розв}$ – час на завантаження посівних агрегатів, розвантаження бункерів комбайнів; $T_{пер}$ – час внутрішньозмінних переїздів із ділянки на ділянку, включаючи агрегатування; $T_{обс}$ – час організаційно-технічного обслуговування агрегату в загоні; $T_{в}$ – норматив часу на відпочинок виконавця; $T_{оп}$ – норматив часу на особисті потреби.

Виходячи з цього, норму виробітку на механізованих польових роботах ($H_{зм}$) можна визначити за формулою:

$$H_{зм} = 0{,}1 \cdot B_{р} \cdot V_{р} \cdot T_{о} , \qquad (12.4)$$

де $0{,}1 \cdot B_{р} \cdot V_{р}$ – погодинна продуктивність агрегату, га; $B_{р}$ – робоча ширина захвату агрегату, м; $V_{р}$ – робоча швидкість руху агрегату, км/год; $T_{о}$ – час основної роботи протягом нормативної зміни, год; $0{,}1$ – постійний коефіцієнт, який вводиться для вирівнювання показників, оскільки ширину захвату визначають у м, швидкість руху – у км, а виробіток – у га.

У свою чергу, робочу ширину захвату сільськогосподарського агрегату визначають таким чином:

$$B_{р} = B_{к} \cdot n \cdot K , \qquad (12.5)$$

де $B_{к}$ – конструктивна ширина захвату, м; n – кількість робочих машин в агрегаті; K – коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату.

Конструктивна ширина захвату визначається технічними (паспортними) характеристиками сільськогосподарських машин. Коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату залежить від характеру виконуваної роботи. На посіві, збиральних роботах, міжрядному обробітку він близький або дорівнює 1; на роботах передпосівного обробітку ґрунту (боронування, культивація та ін.) через часткове перекриття оброблених полос – 0,95-0,97; на оранці внаслідок розбіжності між напрямом руху трактора й розміщенням корпусів плуга, обприскуванні сільськогосподарських культур цей коефіцієнт дещо більше 1 і становить 1,02-1,07.

Робочу швидкість руху сільськогосподарського агрегату ($V_р$) розраховують за формулою:

$$V_р = \frac{L \cdot n}{1000 \cdot T_{о(ф)}} \ , \qquad (12.6)$$

де L – довжина гону, м; n – число робочих проходів (гонів); $T_{о(ф)}$ – фактичний час основної роботи, год.

Розрахунковий (проєктний, плановий, нормативний) час основної роботи визначають аналітично за допомогою формули:

$$T_о = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{обс} + T_в + T_{оп})}{60 \cdot (1 + \delta_{пов} + \delta_{нав/\,розв} + \delta_{пер})} \ , \qquad (12.7)$$

де $T_о$ – час основної роботи нормативної зміни, хв; $T_{змн}$ – установлена (нормативна) тривалість зміни; $T_{пз}$ – норматив часу на підготовчо-заключні роботи; $T_{обс}$ – час організаційно-технічного обслуговування агрегату в загоні; $T_в$ – норматив часу на відпочинок виконавця; $T_{оп}$ – норматив часу на особисті потреби; $\delta_{пов}$ – коефіцієнт затрат часу на повороти та заїзди до основного часу; $\delta_{нав/розв}$ – коефіцієнт затрат часу на завантаження агрегатів до основного часу, розвантаження бункерів комбайнів тощо; $\delta_{пер}$ – коефіцієнт затрат часу на переїзди з ділянки на ділянку, включаючи агрегатування, до основного часу.

Нормативи на $T_{пз}$, $T_в$ й $T_{оп}$ у даному та в інших випадках розробляються дослідницькими організаціями і наводяться у довідниках.

Організаційно-технічне обслуговування передбачає обслуговування агрегату в загоні, очистку робочих органів, перевірку якості роботи тощо. Норматив праці ($T_{обс}$) можна дізнатися із довідників по нормуванню праці або ж за матеріалами хронографічних спостережень.

Час допоміжних робіт виражається у формулі через коефіцієнти ($\delta_{пов}$, $\delta_{нав/розв}$, $\delta_{пер}$). На механізованих роботах сюди відносять повороти, завантаження й розвантаження місткостей, холості переїзди та ін. Коефіцієнти затрат часу кожного з видів допоміжної роботи знаходяться в певному співвідношенні з часом основної роботи. Таке співвідношення дає можливість встановити коефіцієнти діленням цих затрат протягом зміни на час основної роботи, зокрема коефіцієнт поворотів ($\delta_{пов}$) розраховується так:

$$\delta_{пов} = \frac{T_{пов}}{T_{о(ф)}} \ , \qquad (12.8)$$

де $T_{пов}$ – затрати часу на виконання поворотів.

Кожен із наведених коефіцієнтів часу допоміжної роботи має свій оригінальний порядок розрахунку. Так, коефіцієнт поворотів ($\delta_{пов}$) розраховується за формулою:

$$\delta_{пов} = \frac{V_р \cdot t_{пов}}{3{,}6 \cdot L}, \qquad (12.9)$$

де $V_р$ – робоча швидкість руху агрегату, км/год; $t_{пов}$ – тривалість одного повороту, с; 3,6 – коефіцієнт співвимірності одиниць виміру; L – середня довжина гонів, м.

Коефіцієнти допоміжної роботи на завантаження (розвантаження) місткостей сільськогосподарських машин розраховують за формулами:

$$\delta_{нав\ /\ розв} = \frac{t_{нав\ /\ розв} \cdot H \cdot W}{60 \cdot V \cdot n \cdot \gamma \cdot \varphi}, \qquad (12.10)$$

де $t_{нав/розв}$ – тривалість одного завантаження (розвантаження), хв; H – норма висіву насіння, добрив, отрутохімікатів, ц/га, кг/га; W – погодинна продуктивність агрегату, га; V – місткість сівалок, бункерів, візків тощо, л, ц, кг; n – кількість сівалок в агрегаті; γ – об'ємна маса зерна, добрив, соломи, отрутохімікатів тощо, ц, кг; φ – коефіцієнт використання місткості.

Час на внутрізмінні переїзди розраховується за допомогою розрахункового коефіцієнта:

$$\delta_{пер} = t_{тп} + \frac{L_{пер}}{V_{пер}} \cdot \frac{W}{S_{заг}}, \qquad (12.11)$$

де $t_{тп}$ – час переводу агрегату в транспортне положення, год; $L_{пер}$ – відстань переїзду, км; $V_{пер}$ – швидкість руху при переїздах, км/год; W – погодинна продуктивність агрегату, га; $S_{сер}$ – середня площа ділянки, що обробляється, га.

Внутрізмінні переїзди з ділянки на ділянку, що потребують переводу агрегату в транспортне положення, і відстань, що перевищує 0,6 км, нормуються окремо. Затрати часу на переведення тракторних агрегатів у транспортне положення залежать від складу агрегату й наводяться в довідниках із нормування.

Розробка норм праці як типових, так і єдиних здійснюється переважно за допомогою аналітико-експериментального способу аналітичного методу нормування праці. Типові норми, що наводяться в довідниках, порівнюються й у необхідних випадках уточнюються, насамперед, за матеріалами хронографічних спостережень. При проведенні таких спостережень об'єктивно визначаються умови виробництва і, зокрема, місце проведення досліджень, склад агрегату

й виконавців, висвітлюються характер умов виконуваного виробничого завдання та прийнята організація трудових процесів, наводяться основні показники роботи тракторних агрегатів. Матеріали спостережень обробляються у встановленому порядку, і на їх основі розробляються необхідні трудові нормативи, час основної, допоміжної й підготовчо-заключної роботи, а також оптимальні показники робочої ширини захвату й швидкості руху агрегату тощо.

Для полегшення підрахунків затрати часу в секундах (хвилинах) і переведення їх у хвилини (години) як у відповідну їх частку слід користуватися наступною таблицею.

Таблиця 12.3. **Переведення секунд (хвилин) у соті частки хвилин (години)**

Секунди (хвилини)	Частки хвилин (годин)	Секунди (хвилини)	Частки хвилин (годин)	Секунди (хвилини)	Частки хвилин (секунд)
1	0,02	21	0,35	41	0,68
2	0,03	22	0,37	42	0,70
3	0,05	23	0,38	43	0,72
4	0,07	24	0,40	44	0,73
5	0,08	25	0,42	45	0,75
6	0,10	26	0,43	46	0,77
7	0,12	27	0,45	47	0,78
8	0,13	28	0,47	48	0,80
9	0,15	29	0,48	49	0,82
10	0,17	30	0,50	50	0,83
11	0,18	31	0,52	51	0,85
12	0,20	32	0,53	52	0,87
13	0,22	33	0,55	53	0,88
14	0,23	34	0,57	54	0,90
15	0,25	35	0,58	55	0,92
16	0,27	39	0,60	56	0,93
17	0,28	37	0,62	57	0,95
18	0,30	38	0,63	58	0,97
19	0,32	39	0,65	59	0,98
20	0,33	40	0,67	60	1,00

Одночасно з нормою виробітку на механізованих польових роботах визначають обсяги витрат палива на фізичну одиницю роботи. Для цього важливо мати дані про погодинні витрати палива за різних режимів роботи двигуна. Дані про витрати палива на зупинках, переїздах, поворотах і під робочим навантаженням двигуна наводяться в технічних характеристиках тракторів.

Всі розрахунки виконуються за наведеною вище методикою. Розглянемо наступне завдання, яке стоїть перед економічною службою підприємства, щоб сформувати проєкти управлінських рішень для менеджменту господарства.

Приклад 1. Визначити норму виробітку на боронуванні агрегатом в складі: трактора МТЗ-1221 з боронами ЗБР-24 (24 шт. по 1 м) при наступних умовах: коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату с.-г. машини – 0,95, робоча швидкість агрегату –12,5 км/год, довжина гону – 900 м. Нормативи затрат робочого часу: час робочої зміни – 420 хв, час підготовчо-заключних робіт – 40 хв, час організаційно-технічного обслуговування – 15 хв, час на відпочинок – 20 хв, час на особисті потреби – 10 хв, тривалість одного повороту – 50 с.

Розв’язок:

1) Норма виробітку:

Нзм=0,1*Вр*Vр*Тo=0,1*22,8м*12,5км/год*5,57год = 158,7 га.

2) Робоча ширина захвату агрегату:

3) Вр = 1 м * 24 шт. борін * 0,95 = 22,8 м.

4) Час основної роботи:

Тo=(420-(40+15+20+10))/(60*(1+бпов+бнав+бпер))=

=335/(60*1+0,19+0+0)=5,57 год.

5) Коефіцієнти допоміжних робіт:

бпов = (12,5*50)/(3,6*900) = 0,19; бнав і бпер = 0.

Приклад 2. Скільки необхідно сільськогосподарських агрегатів і трактористів, щоб засіяти цукровим буряком 430 га за 5 днів? Умови: використовується трактор Т-70С із сівалкою ССТ-12. Ширина захвату сівалки – 5,4 м, швидкість – 4,8 км/год, час основної роботи – 5,8 год.

Розв’язок:

1) Норма виробітку: $H_{зм}$= 0,1 · 5,4 · 4,8 · 5,8 = 15 га;

2) Виробіток за 5 днів: 15 · 5 = 75 га ;

3) Кількість сільськогосподарських агрегатів і трактористів: 430 : 75 = 5,7. Отже, потрібно 6 трактористів із відповідними сільськогосподарськими агрегатами.

Одночасно з нормою виробітку па механізованих роботах визначають обсяги витрат палива на фізичну одиницю роботи. Для цього важливо мати дані про погодинні витрати палива за різних режимів роботи двигуна. Дані про

витрати палива на зупинках, переїздах, поворотах і під робочим навантаженням двигуна наводяться в технічних характеристиках тракторів.

Виходячи з цього, витрати палива на одиницю роботи (Q) можна визначити, враховуючи раціональне використання часу роботи машини, погодинні витрати палива й технічно обґрунтовані норми виробітку за такою формулою:

$$Q = \frac{q_o \cdot T_o + q_{пов} \cdot T_{пов} + q_{пер} \cdot T_{пер} + q_{зуп} \cdot T_{зуп}}{H_{зм}}, \qquad (12.12)$$

де q_o, $q_{пов}$, $q_{пер}$, $q_{зуп}$ – погодинні витрати палива, відповідно, при роботі двигуна під робочим навантаженням (основна робота), поворотах, переїздах і на зупинках, кг; T_o, $T_{пов}$, $T_{пер}$, $T_{зуп}$ – розрахунковий час, відповідно, основної роботи, поворотів, переїздів, зупинок, год; $H_{зм}$ – технічно обґрунтована норма виробітку, га.

Сільськогосподарське виробництво характерне значною взаємопов'язаністю трудових і виробничих процесів, що зумовлює різноманітність форм організації праці. Так, на посівних і збиральних роботах, силосуванні, скиртуванні та інших роботах трудові операції тісно взаємопов'язані єдністю поставленої мети. На подібних роботах досить часто застосовують груповий метод організації праці. Таким колективам доводять, як правило, укрупнені або комплексні норми виробітку. Під комплексною нормою праці розуміють обсяг робіт чи продукції, що встановлюється для групи виконавців на взаємопов'язаних трудових операціях.

Нормоутворюючі фактори на однорідних взаємопов'язаних роботах при розрахунку комплексних норм праці такі самі, як і у звичайних умовах. Аналогічно розраховуються й самі комплексні норми праці. Завдання в даному випадку полягає у визначенні провідної ланки комплексу робіт. Це може бути комбайнова ланка на збиральних роботах чи ланка на посівному агрегаті на посіві тощо.

На основі встановлених норм і нормативів праці розробляють графіки узгодження робіт у часі й просторі, а також комплексні норми праці. Методичною особливістю розробки комплексних норм є те, що до уваги беруть можливості різного роду затримок, оскільки врахувати дію всіх факторів, що їх викликають, практично неможливо. Встановлена таким чином комплексна норма праці стає обов'язковою для цілого колективу на весь період виконання робіт.

Користь застосування комплексних норм праці визначається тим, що вони сприяють не виконанню окремої трудової операції, а досягненню певного закінченого комплексу робіт. У свою чергу, це дає можливість спростити способи оплати праці, широко застосувати оплату праці за єдиним нарядом. Найбільший ефект від застосування комплексних норм праці досягається в умовах підрядних форм організації праці, коли зусилля колективу націлені на досягнення кінцевих результатів. Їх доцільно застосовувати на обслуговуванні поточних ліній, на посівних і збиральних роботах, внесенні добрив, ремонті сільськогосподарської техніки тощо. Використання комплексних норм праці знижує трудомісткість нормування й обліку трудових затрат.

12.4. Методика нормування праці на обслуговуванні стаціонарних машин

Використання техніки в сільському господарстві не обмежується застосуванням лише мобільних сільськогосподарських машин. У сільському господарстві з кожним роком збільшується кількість стаціонарних машин, агрегатів, поточних ліній. Особливо широке розповсюдження отримали поточні лінії для обробітку насіння трав і зерна. Значна частина техніки використовується на обробці та переробці сільськогосподарської продукції. Післязбиральна обробка зерна, сортування коренеклубнеплодів, підготовка кормів, протруювання посівного матеріалу тощо – ось далеко неповний перелік робіт, виконуваних так званими стаціонарними машинами. Нерухомість або обмежений радіус переміщення робочих частин механізмів, техніки тощо визначили назву ***стаціонарних машин***. Слід водночас зазначити, що на продуктивність цих машин практично не впливають кліматичні умови.

За характером дії на предмет праці, конструктивними особливостями всі стаціонарні машини поділять на машини безперервної дії та машини циклічної дії. У машини першої групи продукт, що переробляється, подається безперервно і в такому самому ритмі виходить з них після обробки. До них належать зерноочисні машини, сортувальні пункти, силосорізки, кормодро-барки та інші. До машин другої групи належать зерносушилки, кормозмішувачі, коренеклубнемийки тощо. В них продукція обробляється упродовж певного, визначеного технологією періоду (циклу) і тільки після цього виходить з машини.

Продуктивність стаціонарних машин визначається багатьма факторами, серед яких найбільш важливим є їх пропускна здатність. Вона залежить від конструктивних та експлуатаційних особливостей стаціонарних машин, а також від послідовності й способу обробки вихідної продукції.

Значним чином динаміка продуктивності стаціонарних машин залежить від агробіологічних особливостей перероблюваної продукції: виду культури, вологості й параметрів продукції, її забур'яненості, забрудненості. Зазначені чинники зумовлюють диференціацію норм праці залежно від ступеня свого впливу. Зокрема, виділяють три ступеня забрудненості коренеплодів: слабкий, середній і сильний. Через різницю у вологості і конструктивні особливості зерносушилок їх пропускна здатність розрізняється в 5 і більше разів.

На величину норм праці при обслуговуванні стаціонарних машин впливають також інтенсивність праці, кваліфікація, вік, стаж роботи виконавців, рівень трудової і технологічної дисципліни, культурно-побутові й санітарно-гігієнічні умови праці та інші фактори. При розробці норм праці перераховані фактори через складність їх обліку до уваги не беруться.

Нормування праці на обслуговуванні стаціонарних машин має за мету визначити максимально можливу погодинну продуктивність і час роботи машини протягом зміни, а також розрахувати оптимальну кількість обслуговуючих працівників. Останнє досить важливо, оскільки погодинна продуктивність залежить безпосередньо від безперебійного надходження і прийому перероблюваної продукції. Недостатня кількість обслуговуючого персоналу призводить до зниження завантаження машини, а надлишок – до втрат робочого часу виконавцями.

В процесі нормування важливо враховувати можливості суміщення праці виконавців на кількох операціях. Крім того, до уваги беруть ту обставину, що продуктивність машин не залежить від зональних особливостей, а на виконавців не впливають, як правило, погодні умови.

Стаціонарні машини обслуговуються переважно декількома робітниками, тому при вивченні причин затрат робочого часу використовують групову фотографію робочого дня. Хронографується також час роботи машини, а за необхідності – й затрати праці машиніста. При підготовці до проведення спостереження уточнюють обов'язки виконавців та їх робочі місця, виділяють елементи трудового процесу.

Під час спостережень за групою виконавців ураховується поточний час роботи з фіксацією у вкладиші спостережного листа відміток по кожному

працівникові. З особливою ретельністю записуються простої виконавців і машин із зазначенням причин, що їх зумовили. В кінці зміни враховують обсяг виконаної роботи і фактичні витрати палива й електроенергії.

Отримані в результаті спостережень матеріали шифрують і класифікують відповідно до прийнятої класифікації. Дані аналізують і на їх основі визначають кількісні характеристики основних нормоутворюючих факторів. Незважаючи на тотожність методів спостереження й аналізу роботи стаціонарних машин безперервної і циклічної дії, способи розрахунку норм праці і продуктивності машин у них різні. Розрахунок норм праці для машин безперервної дії починають із визначення погодинної продуктивності машин за формулою:

$$W = \frac{Q}{T_{o(мф)}}, \qquad (12.13)$$

де Q – фактичний обсяг виконаної роботи за зміну, т, ц тощо; $T_{o(мф)}$ – фактичний час основної роботи машини (машинний час), год.

Надалі для розрахунку обґрунтованих норм виробітку визначають проєктний баланс часу роботи машин і виконавців ($T_{змн}$) по кожному робочому місцю:

$$T_{змн} = T_{пз}+T_{o(м)}+T_{обс}+T_{в}+T_{оп}, \qquad (12.14)$$

де $T_{пз}$ – норматив підготовчо-заключних робіт, визначається за встановленими нормами, а в разі їх відсутності – за матеріалами спостережень (оскільки час підготовчо-заключних робіт встановлюється окремо для машин і для виконавців, то до уваги беруть більше значення); $T_{o(м)}$ – розрахунковий час основної (оперативної) роботи машини; $T_{обс}$ – час організаційно-технічного обслуговування машини, що встановлюється за довідниками у вигляді нормативу або за матеріалами спостережень; $T_{в}$, $T_{оп}$ – норматив часу, відповідно, на відпочинок і особисті потреби виконавців.

Час на відпочинок визначається ступенем інтенсивності праці, її умовами, рівнем нервового напруження виконавців та іншими факторами. Залежно від цих факторів всі роботи по обслуговуванню стаціонарних машин поділяються на 4 групи. По кожній із груп час на відпочинок визначають у процентах до часу безпосереднього виконання роботи. Так, на роботи 1 групи виділяється 6%, 2-ї – 8, 3-ї – 11, 4-ї групи – 15%. Для переведення наведених показників у абсолютні величини використовують таку формулу:

$$T_в = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{оп})}{100 + P_в} \cdot P_в \ , \qquad (12.15)$$

де $P_в$ – відношення часу на відпочинок до часу безпосереднього виконання роботи, %.

Після визначення раціонального балансу робочого часу роботи машини розраховують змінну норму виробітку ($H_{зм}$) за формулою:

$$H_{зм} = W \cdot \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{оп})}{60 \cdot (1 + P_в / 100)} \ . \qquad (12.16)$$

Приклад 1. Визначення норми виробітку для працівників, які обслуговують стаціонарну машину безперервної дії КСП-15б на основі спостережень. Установлені такі нормативи на окремі елементи часу робочої зміни, а також відома група до якої віднесено роботу за умовами праці: нормативна тривалість робочої зміни – 7 год; підготовчо-заключні роботи – 16 хв; продуктивність агрегату – 14,6 т/год; група за умовами праці – 3; кількість обслуговуючого персоналу – 1 машиніст і 8 робітників.

Розв'язок. Норма виробітку становить:

$$H_{зм} = 14{,}6 \cdot \frac{420 - (16 + 0 + 0)}{60 \cdot (1 + 11/100)} = 88{,}6 \text{ т.}$$

Для машин циклічної дії методичні підходи при визначенні норм праці багато в чому подібні, проте є різниця. Так, нормативи затрат робочого часу на підготовчо-заключні роботи, організаційно-технічне обслуговування робочого місця, відпочинок та особисті потреби встановлюють в такому самому порядку, що й для машин безперервної дії. Разом із тим продуктивність машин циклічної дії визначається в розрахунку на один цикл – період повної обробки вхідного матеріалу, включаючи час завантаження й розвантаження машини. Тому змінна норма виробітку для машин циклічної дії ($H_{зм}$) розраховується так:

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{обс} + T_в + T_{оп})}{T_ц} \cdot W_ц \cdot K_п \ , \qquad (12.17)$$

де $T_ц$ – тривалість одного циклу роботи машини; $W_ц$ – продуктивність машини за один цикл роботи, ц, т; $K_п$ – коефіцієнт виходу готової продукції, що розраховується як відношення обсягів готової продукції до аналогічного показника по вхідній продукції, і може дорівнювати чи бути менше/більше 1. Зокрема, на сушінні зерна, мийці коренеплодів через втрату вологи і зменшення забрудненості продукції даний коефіцієнт менше, а на кормозапарюванні – більше 1.

Приклад 2. Визначення норми виробітку для працівників, які обслуговують стаціонарну машину циклічної дії СКС-5, якщо на основі спостережень встановлені наступні нормативи використання часу зміни: нормативна тривалість робочої зміни – 8 год; підготовчо-заключні роботи – 30 хв; організаційно-технічне обслуговування – 22 хв; тривалість циклу – 25 хв; коефіцієнт виходу продукції – 1,0; продуктивність агрегату – 0,6 т/год; група за умовами праці – 3; кількість обслуговуючого персоналу – 1 машиніст і 4 робітники.

Розв'язок. Норматив часу на відпочинок становить:

$$T_{в} = \frac{480-(30+0)}{100+11}\cdot 11 = 45 \text{ хв.}$$

Тоді норма виробітку становить:

$$H_{зм} = \frac{480-(30+22+45+0)}{25}\cdot 0{,}6\cdot 1{,}0 = 9{,}2 \text{ т.}$$

Для визначення кількості обслуговуючого персоналу ($H_{чис}$) необхідно фактичний підсумок оперативного часу (основна й допоміжна робота – $T_{опр}$) і відпочинку працівників ($T_{в}$) по обслуговуванню стаціонарної машини поділити на час її роботи при раціональному балансі робочого часу ($T_{о(м)}$):

$$H_{чис} = \frac{T_{опр}+T_{в}}{T_{о(м)}} \quad . \tag{12.18}$$

Приклад 3. Визначення кількості обслуговуючого стаціонарну машину ОСМ-3 персоналу, якщо відомо: сума оперативного часу 2420 хв; час відпочинку – 265 хв; основний машинний час – 367 хв.

Розв'язок. Норматив чисельності становитиме:

$$H_{чис} = \frac{2420+265}{367} = 7{,}3 \ = 7 \text{ чол.}$$

12.5. Характеристика нормоутворюючих факторів у тваринництві

У тваринництві для забезпечення нормальної життєдіяльності тварин і птиці та отримання продукції протягом визначеного періоду працівники щодня виконують комплекс різноманітних технологічних операцій, значна кількість трудових операцій тут виконується за допомогою мобільних і стаціонарних машин та механізмів, а також вручну. Цей комплекс, як правило, щодня повторюється. Тому на відміну від інших галузей сільського господарства у

тваринництві встановлюються не змінні норми виробітку на окремі види робіт, а норми обслуговування тварин і одночасно норми виробництва продукції тваринництва на рік чи інший визначений період. Залежно від організації й рівня поділу праці норми обслуговування тварин (птиці) встановлюються на одного чи на групу виконавців, виходячи із середньоденних затрат праці, розрахованих за весь період обслуговування тварин і птиці.

Нормування праці у тваринництві має свої особливості. Зумовлено це тим, що об'єктом, на який спрямована праця, тут є тварини, а їх вид, стать і вік визначають специфіку обслуговування. Насамперед дані обставини передбачають різноманітність форм поділу й кооперації праці тваринників, а також виконання працівниками ферм протягом зміни механізованих, ручних і транспортних робіт. Крім того, упродовж зміни праця тваринників має чітко виражені технологічні перерви, зумовлені біологічними особливостями тварин.

Зазначені особливості праці тваринників накладають свій відбиток переважно на організацію й обслуговування їх робочих місць, що являють собою частину тваринницького приміщення, де зосереджені всі елементи трудового процесу: тварини як засоби виробництва і як предмети праці, сам виконавець і де саме й відбувається процес. У тваринництві рівень організації, оснащення й обслуговування робочих місць безпосередньо впливає на розрахунки галузевих нормативів.

Правильний розрахунок норм праці потребує ретельного вивчення умов виробництва тваринницької продукції і насамперед рівнів механізації та організації трудових процесів. Саме ці фактори мають визначальний вплив на нормативні величини.

У процесі нормування праці важливо врахувати весь комплекс нормоутворюючих факторів, що підвищує рівень обґрунтованості галузевих норм праці. На норми обслуговування у тваринництві впливають:

1) вид, стать, вік, виробниче призначення й продуктивність тварин;

2) технологія виробництва тваринницької продукції (способи утримання тварин, тип годівлі, кратність доїння, способи гноєвидалення та ін.);

3) тривалість зимового й літнього періодів, прийняті способи утримання тварин в цей час;

4) ступінь механізації виробничих процесів;

5) рівень організації трудових процесів, оплата праці виконавців, трудова дисципліна, санітарно-гігієнічні умови праці та ін.;

6) індивідуальні особливості тваринників (стать, вік, стаж роботи, кваліфікація тощо).

Індивідуальні особливості виконавців при розрахунку норм обслуговування до уваги не беруться.

Зазначені фактори взаємопоєднуються в трудовому процесі. Особливо це стосується варіантів механізації праці й способів їх організації, які зумовлюють необхідність розрахунку трудових нормативів для кожного з варіантів окремо.

Різноманітність нормоутворюючих факторів у тваринництві враховується за допомогою паспортизації тваринницьких ферм. Паспортизація тваринницьких приміщень і умов виробництва дає змогу вивчити й систематизувати нормоутворюючі фактори й на цій основі визначити конкретні шляхи підвищення обґрунтованості трудових норм і нормативів.

Паспортизація тваринницьких ферм – це детальний опис техніко-економічних параметрів тваринницьких приміщень, прийнятих технологій, а також організації виконання робіт по обслуговуванню худоби та птиці. За своїм змістом паспорт ферми можна умовно поділити на 3 частини.

У першій частині наводиться загальна характеристика виробничого приміщення з описом його місця розташування, типу й конструктивних особливостей, проєктної й фактичної місткості; встановлюється виробничий напрям і призначення тварин; вказуються фактичне поголів'я худоби в розрізі статевих груп, а також їх продуктивність.

У другій частині висвітлюються технологічні аспекти виробництва тваринницької продукції. Тут, зокрема, вказуються прийняті способи утримання тварин і птиці, приготування, транспортування та роздачі кормів і використовуваної при цьому техніки; розрахункові річні й добові норми годівлі тварин; способи доїння худоби, тип і марка доїльної установки, кратність доїння, число апаратів, що обслуговуються оператором машинного доїння. Значна частина розділу присвячена способам поїння, а також гноєвидалення й заміни підстилки. При цьому вказуються способи виконання робіт, відстань перенесення, перевезення вантажів і їх транспортування, типи й марки технічних засобів, що використовуються.

У третій частині дається професійно-кваліфікаційний склад трудового колективу ферми, наводиться детальний перелік обов'язків тваринників у розрізі професій, вказується змінність роботи в стійловий і пасовищний періоди. Широко висвітлюються фактичні й проєктні форми організації праці тваринників, фактичні й технічно обґрунтовані норми обслуговування.

Зі змісту паспорта тваринницької ферми видно, що він охоплює найбільш суттєві моменти організації виробництва тваринницької продукції.

Результати паспортизації ферм мають суттєве значення при визначенні норм обслуговування за збірником типових норм праці або їх розрахунку за нормативами праці. Паспорт ферми служить також вихідною базою для розробки найбільш ефективних варіантів організації трудових процесів у галузі.

12.6. Методика нормування праці у тваринництві

Норми праці в галузі тваринництва встановлюють у більшості випадків за збірниками типових норм обслуговування або нормативів праці на виконання окремих елементів трудових операцій по обслуговуванню худоби. Виробнича перевірка та уточнення типових норм праці здійснюються за матеріалами хронографічних спостережень, проведених безпосередньо в господарстві.

Проведенню спостережень передує ретельне вивчення трудових процесів та умов виробництва. З цією метою у тваринництві частіше, ніж в інших галузях, використовують фотохронометражний спосіб дослідження трудових процесів. Систематизація затрат робочого часу у тваринництві має свої особливості. Так, через труднощі визначення оперативний час не ділять на основний і допоміжний. На окремих роботах (наприклад, доїння) підготовчо-заключний час поділяють на дві частини: на підготовку виконавця до роботи й підготовчо-заключні роботи по доїнню.

Для галузей тваринництва характерна наявність великої кількості разових робіт, тобто таких, що виконуються періодично. Вони включають зооветеринарні заходи, парування тварин, приймання приплоду, переведення тварин із групи в групу, сортування й зважування худоби та птиці, чергування, профілактику тваринницьких приміщень, одержання інструкцій, оформлення приймально-здавальних документів тощо.

Незважаючи на вищезазначене, методичні основи розрахунку норм праці у тваринництві багато в чому подібні до методики їх визначення в інших галузях. Зокрема, перед проведенням спостережень нормувальник повинен, як звичайно, ознайомитись із конкретними умовами виробництва тваринницької продукції, способом утримання худоби й птиці, раціонами їх годівлі, станом і особливостями використовуваної техніки, уточнити обов’язки тваринників, проаналізувати режими праці та відпочинку робітників ферм та ін.

У спостережному листі детально відображаються перераховані виробничі умови, наводиться характеристика виконавця й застосовуваних технічних засобів, коротко описуються технологія виробництва й організація праці тваринників. У процесі спостереження детально фіксуються прийоми та їх комплекси, здійснювані виконавцем, переходи під час роботи. Особлива увага приділяється втратам робочого часу із зазначенням причин, які їх зумовили. За необхідності проведення хронометражних спостережень (при доїнні, наприклад) визначаються з фіксажними точками при переході від одного елемента трудового процесу до іншого. У результаті обробки й аналізу даних спостережних листів складають фактичний і проєктний баланси робочого часу. У тваринництві при їх складанні важливо правильно віднести елементи трудового процесу до відповідних класів затрат робочого часу.

Підготовчо-заключні роботи в галузі складаються з підготовки виконавця й засобів виробництва до роботи та приймально-здавальних робіт наприкінці зміни. У молочному скотарстві зазначений час доповнюється підготовчо-заключними роботами по доїнню корів.

Оперативний час, як правило, ділять на час обслуговування тварин і час одержання продукції. Час обслуговування тварин передбачає приготування, транспортування кормів, випасання тварин, їх напування, відв’язування, прив’язування й чистку. Сюди ж відносять прибирання виробничих приміщень, гноєвидалення й заміну підстилки, чистку годівниць, поїлок, миття доїльних установок та ін.

Час організаційно-технічного обслуговування робочого місця складається із затрат праці на технічне обслуговування й технологічне регулювання обладнання, а також на систематичне миття доїльного устаткування.

Разові роботи в тваринництві досить різноманітні і включають зооветеринарні заходи, парування тварин, приймання приплоду, приймання-передачу тварин із групи в групу, сортування і зважування худоби й птиці, чергування, профілактику тваринницьких приміщень, одержання інструкцій, оформлення приймально-здавальних документів тощо.

Регламентовані й нерегламентовані перерви систематизуються у тваринництві у звичайному порядку.

Норма обслуговування для операторів машинного доїння й деяких інших категорій робітників тваринницьких ферм ($H_{обс}$) розраховується за такою формулою:

$$H_{обс} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{T_{обс(1гол.)}} \ , \qquad (12.19)$$

де $T_{змн}$ – встановлена тривалість робочої зміни, хв; $T_{пз}$, $T_{в}$, $T_{оп}$ – нормативи часу, відповідно, на підготовчо-заключну роботу, відпочинок і особисті потреби, хв; $T_{обс(1гол.)}$ – норматив часу на обслуговування 1 голови протягом зміни, хв.

При двозмінній роботі тваринників формула матиме такий вигляд:

$$H_{обс} = \frac{2T_{змн} - (T_{пз} + 2T_{в} + 2T_{оп})}{T_{обс(1гол.)}} \ . \qquad (12.20)$$

При груповому обслуговуванні тварин і двозмінному режимі роботи формула набуває вигляду:

$$H_{обс} = \frac{2T_{змн} \cdot K_{р} - (T_{пз} + 2T_{в} \cdot K_{р} + 2T_{оп} \cdot K_{р})}{T_{обс(1гол.)}} \ , \qquad (12.21)$$

де $K_р$ – кількість працюючих у групі.

Норми й нормативи праці на обслуговуванні свиней розраховують здебільшого на 10 голів. Норми й нормативи на обслуговування овець розраховують на 100 голів, птиці – на 1000 голів.

Для скотарів, які обслуговують дійне стадо, норма обслуговування без підвезення кормів розраховується так:

$$H_{обс} = \frac{T_{змн} - T_{пз}}{T_{обс(1гол.)}} \cdot n \ , \qquad (12.22)$$

де n – кількість робочих змін.

У роботі скотарів є перерви, пов’язані з технологією виробництва, тому нормативи часу на відпочинок та задоволення особистих потреб не планують.

Норма виробітку для трактористів-механізаторів ($H_{зм}$), зайнятих на підвезенні й роздачі кормів, визначають за формулою:

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{оп})}{T_{р}} \cdot Q \ , \qquad (12.23)$$

де Q – фактична вантажопідйомність кормороздавача, т; $T_р$ – тривалість одного рейсу, хв.

Фактична вантажопідйомність кормороздавача (Q) визначається добуток номінальної (паспортної) вантажопідйомності кормороздавача ($Q_н$) на коефіцієнт використання вантажопідйомності (K):

$$Q = Q_{н} \cdot K \ . \qquad (12.24)$$

При тривалих технологічних перервах норматив часу на задоволення особистих потреб механізаторам може не плануватися.

Час одного рейсу визначається так:

$$T_р = t_з + t_п + t_р \,, \qquad (12.25)$$

де $t_з$, $t_п$, $t_р$ – час завантаження, переїздів із вантажем і без вантажу та розвантаження одного кормороздавача, відповідно, хв.

Із нижченаведених формул можна визначити норматив обслуговування 1 голови протягом зміни ($T_{обс(1гол.)}$). Цей показник складається із суми нормативів часу на обслуговування худоби, доїння, годівлі, гноєвидалення тощо:

$$T_{обс(1гол.)} = T_д + T_г + T_{гв} + T_п + T_ч + T_{пр} + T_{від} + T_р + T_{вр} \,, \qquad (12.26)$$

де $T_д$, $T_г$, $T_{гв}$, $T_п$, $T_ч$, $T_{пр}$, $T_{від}$, $T_р$, $T_{вр}$ – нормативи затрат робочого часу, відповідно, на доїння, годівлю, гноєвидалення і прибирання приміщень, заміну підстилки, чистку тварин, їх прив'язування, відв'язування, а також разові й випадкові роботи.

При розрахунках норм праці під час обслуговування 1 голови включають тільки ті роботи, які входять у обов'язки тваринників. У свою чергу перелічені нормативи встановлюються за допомогою формул.

Наведемо умовний приклад і розрахунок найбільш важливих нормативів часу, виходячи з даних фотохронометражних спостережень за оператором машинного доїння, обчислених у середньому за стійловий період (табл. 12.4). Доїння здійснюється двома апаратами типу ДА-3М.

Таблиця 12.4. **Фактичні й нормативні затрати праці на доїння корів**

Трудовий прийом або комплекс прийомів	Затрати часу, хв	
	фактичні	нормативні
Підготовка вимені корови до доїння	0,87	0,58
Підключення апарата	0,24	0,22
Спостереження за доїнням	0,32	0,27
Машинний додій	0,55	0,42
Вимикання апарату	0,12	0,06
Перенесення апарата	0,37	0,32
Віднесення й злиття молока	0,42	0,40
Інші роботи при доїнні	1,34	1,40
Всього затрат у розрахунку на доїння 1 корови	4,23	3,67

Операції по годівлі корів (крім концентрованих кормів) і доглядом за тваринами виконуються скотарем частково.

Наведенні дані є вихідними для розрахунку нормативу часу на доїння 1 фуражної корови ($T_д$), який визначають у розрахунку на робочу зміну так:

$$T_д = t_д \cdot K \cdot 0{,}82 \,, \qquad (12.27)$$

де $t_д$ – норматив часу на однократне доїння корови, хв; K – коефіцієнт кратності доїння корів; *0,82* – коефіцієнт, враховуючий тривалість лактації корів протягом року.

Коефіцієнт кратності доїння можна прийняти як 2,8 – із 10 місяців лактації 8 місяців корови дояться 3 рази на день, а 2 місяці – 2 рази або 1,8 – із 10 місяців лактації 8 місяців корови дояться 2 рази на день, а 2 місяці – 1 раз. Чи інше значення, керуючись цим принципом.

У свою чергу норматив часу на однократне доїння корови розраховують наступним чином:

$$t_д = \frac{t_м + t_{пв} + t_{па} + t_{вим} + t_{вз} + t_{пер} / 2}{n} \cdot 1{,}05 \,, \qquad (12.28)$$

де $t_м$ – час перебування апарату на вимені корови, $t_{пв}$, $t_{па}$, $t_{вим}$, $t_{вз}$, $t_{пер}$ – нормативи часу, відповідно, на підготовку вимені, на підключення апарату, на вимкнення апарату, на віднесення й зливання молока, на перенесення апарата; n – кількість апаратів, з якими працює виконавець; 1,05 – коефіцієнт, що враховує можливе порушення ритму доїння.

Приклад 1. Час перебування апарату на вимені корови становить 5,57 хв, решта нормативів беремо з попередньої таблиці, тоді норматив часу на однократне доїння корови буде 3,67 хв:

$$t_д = \frac{5{,}57 + 0{,}58 + 0{,}22 + 0{,}06 + 0{,}4 + 0{,}32 / 2}{2} \cdot 1{,}05 = 3{,}67 \,.$$

Звідси час доїння однієї корови за зміну ($T_д$) становитиме:

$$T_д = 3{,}67 \cdot 2{,}8 \cdot 0{,}82 = 8{,}43 \text{ хв.}$$

Норматив часу на годівлю 1 корови ($T_г$):

$$T_г = \frac{Q_1(t_1^1 + t_2^1 + t_3^1) + \ldots + Q_n(t_1^n + t_2^n + t_3^n)}{n} \,, \qquad (12.29)$$

де Q_1, ..., Q_n – річна норма видачі кормів конкретного виду на 1 корову, т; t_1, t_2, t_3 – витрати часу на одержання, підготовку й роздачу одиниці корму конкретного виду; n – періоди годівлі даним видом кормів.

Середньорічні нормативи часу на інші роботи визначають як середні або середньозважені за рік, за протяжністю стійлового й пасовищного періодів (аналогічно нормативу праці на доїння) тощо.

Приклад 2. Згідно з раціонами годівля корів в стійловий період передбачає: концентратів - 4,5 ц, кормосумішей 14,6 ц, силосу 50 ц, сіна 1,8 ц. За даними спостережень час на одержання, приготування й роздачу 1 ц концентратів становить 39,6 хв, кормосумішей – 5,3, силосу – 4,8, сіна – 6,1 хв.

З урахуванням наведених даних норматив часу на годування однієї голови в стійловий період (210 днів) становитиме:

$$T_г = \frac{4{,}5 \cdot 39{,}6 + 14{,}6 \cdot 5{,}3 + 50 \cdot 4{,}8 + 1{,}8 \cdot 6{,}1}{210} = 2{,}41 \text{ хв.}$$

Нормативи затрат праці на інші роботи по обслуговуванню тварин обчислені за даними спостережень і наведені в таблиці 12.5 (умовний приклад).

Таблиця 12.5. **Фактичні й проєктні затрати праці операторів машинного доїння**

Вид робіт	Фактичні затрати часу, хв	Проєктні затрати часу, хв	
		усього	У тому числі на 1 голову
Підготовчо-заключні роботи	48	40	х
Доїння	212	200	8,43
Годування	69	62	2,41
Гноєвидалення	18	20	0,44
Прибирання приміщень	29	25	0,77
Чистка корів	-	7	1,02
Прив’язування й відв’язування корів	24	25	0,28
Разові роботи	15	8	0,94
Випадкові роботи	6	3	0,31
Відпочинок і задоволення особистих потреб	23	30	х
Простої	18	х	х
Всього затрат часу зміни	462	420	14,6

Використовуючи ці дані, визначимо норматив часу на обслуговування однієї голови у стійловий період:

$T_{обс(1гол.)} = 8{,}43 + 2{,}41 + 0{,}44 + 0{,}77 + 1{,}02 + 0{,}28 + 0{,}94 + 0{,}31 = 14{,}6$ хв.

У нашому прикладі нормативи часу на разові й випадкові роботи, відпочинок та задоволення особистих потреб становлять 20 і 10 хв, відповідно до нормативних довідникових даних. Виходячи з цього, норма обслуговування корів оператором машинного доїння з урахуванням його обов’язків становитиме:

$$H_{обс} = \frac{420 - (40 + 20 + 10)}{14{,}6} = 24 \text{ гол.}$$

Аналогічним чином визначається норма обслуговування для операторів машинного доїння в інших виробничих умовах.

Трудомісткість розрахунку норм праці у тваринництві помітно знижується при визначенні норм обслуговування за нормативами праці. В основу розрахунків норм праці вказаним способом покладений аналітико-розрахунковий спосіб нормування праці. Відповідно до нього на необхідні елементи трудових операцій у тваринництві розробляються технічно обґрунтовані нормативи праці на різні варіанти організаційно-технічних і технологічних умов виробництва продукції. Дані розрахунків наводяться в спеціальних таблицях, розміщених у довідниках з нормування праці.

Завдання працівників економічної служби господарства полягає в тому, щоб з огляду на матеріали збірників відібрати саме ті нормативи праці, які б відповідали конкретним умовам виробництва. Зрозуміло, що при цьому необхідно ретельно ознайомитися з матеріалами паспортизації ферм, уточнити обов'язки виконавців, урахувати особливості конкретних умов виробництва. Після цього на основі відібраних нормативів праці визначають за вище-наведеною методикою норму обслуговування й вводять її в дію.

Прикладом нормативів праці, які використовуються при аналітико-розрахунковому способі визначення норм обслуговування, можуть слугувати дані наступної таблиці.

Таблиця 12.6. **Нормативи затрат робочого часу на доїння корів**

Професія	Спосіб доїння	Число апаратів	Норматив часу на доїння 1 корови, хв
Оператор машинного доїння	Машинне доїння на доїльних установках: УДЕ – 8 (2 чол.)	8	4,06
	УДТ – 6 (2 чол.)	6	5
	УДЗ – 3 (1 чол.)	4	6
	у переносні відра	3	3
	те саме в молокопровід «Даугава»	2	7,5
	АДМ – 100, АДМ – 200	3	4,03
	те саме вручну	-	10

Наведені в таблицях як приклад нормативи праці на окремі елементи трудових процесів розроблені в молочному скотарстві аналітико-експери-ментальним способом з урахуванням розбіжностей в умовах виробництва.

Нормативи праці на обслуговуванні ВРХ диференційовані залежно від варіантів технологічних рішень, статево-вікових груп тварин, продуктивності худоби та інших факторів, порядок обліку яких такий самий, що й при розробці типових норм обслуговування (табл. 12.7).

Таблиця 12.7. **Нормативи затрат робочого часу на обслуговування свиней на відгодівлі**

Вид робіт	Норматив часу на 1 гол., хв
Роздача кормів	0,80
Спостереження за годівлею	0,25
Автопоїння	0,35
Чистка годівниць	0,14
Чистка секцій	0,25
Видалення гною	0,20
Чистка тамбурів	0,61
Разові й випадкові роботи	0,55
Всього	3,15

Приклад 3. Визначимо норму обслуговування свиней на відгодівлі аналітико-розрахунковим способом, виходячи з нормативів затрат праці на їх утримання. Відповідно до паспортних даних на фермі прийнятий дрібногруповий метод утримання свиней без вигулу, тип годівлі сухий, у секціях, із зволоженням кормів водою із шланга. Корми роздають мобільним кормороздавачем, гній збирають транспортером ТС-1, поїння автоматизоване, роботи по прибиранню приміщення виконуються вручну. В обов'язки свинаря входять роздача кормів, видалення гною, чистка секцій, проходів, годівниць, поїлок, виконання разових і випадкових робіт.

Норматив затрат часу на підготовчо-заключні роботи становить 25 хв; на відпочинок та задоволення особистих потреб, відповідно, по 10 хв. Виходячи з наведених нормативів, норма обслуговування свиней на відгодівлі:

$$H_{обс} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{T_{обс(1гол.)}} = \frac{420 - (25 + 10 + 10)}{31{,}5 / 10} = 119 \text{ гол.}$$

Середньорічні нормативи часу на інші роботи визначають як середньозважені за протяжністю стійлового і пасовищного періодів (аналогічно нормативу на доїння).

В основу розрахунків норм праці за допомогою даних формул покладений розрахунково-аналітичний варіант нормування праці. Відповідно до нього на необхідні елементи трудових операцій у тваринництві розробляються технічно обґрунтовані нормативи праці на різні варіанти організаційно-технічних і технологічних умов виробництва тваринницької продукції. Дані розрахунків наводяться у спеціальних таблицях, розміщених у довідниках з нормування праці.

Завдання спеціалістів господарства полягає в тому, щоб з огляду на матеріали збірників відібрати саме ті нормативи праці, які б відповідали умовам виробництва. При цьому необхідно ретельно ознайомитися з матеріалами паспортизації ферм, уточнити обов'язки виконавців, урахувати особливості умов виробництва.

Розрахунок чисельності працівників на тваринницьких комплексах. Для тваринницьких ферм і комплексів характерний чітко визначений перелік робіт. Відмінними особливостями тваринницьких ферм і комплексів є механізація та автоматизація виробничих процесів, застосування сучасних технологій виробництва конкретних видів тваринницької продукції. Тому зрозуміло, що при сучасному рівні технології й технічної оснащеності тваринницьких ферм повинні бути впроваджені відповідні форми й методи організації праці тваринників.

Характерною рисою форм організації праці на тваринницьких комплексах є поглиблений поділ праці їх працівників, через що роботи по обслуговуванню тварин строго спеціалізовані й виконуються, як правило, групою виконавців. До таких робіт належать кормоприготування, отримання продукції, обслуговування тварин, транспортні та вантажно-розвантажувальні роботи, обслуговування машин і механізмів та ін. Тому кожну тваринницьку ферму обслуговують працівники різних категорій: оператори машинного доїння, тваринники, працівники з підвезення, роздавання й приготування кормів, слюсарі, електрики, техніки штучного запліднення, ветеринарні працівники, комірники, обліковці, лаборанти тощо.

Як на звичайних фермах, так і на тваринницьких комплексах встановлюють норми обслуговування тварин, а також норми чисельності працівників.

Норма чисельності – це регламентована науково обґрунтована кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для обслуговування конкретних об'єктів (голів худоби, одиниць устаткування та ін.) при визначених організаційних, технічних і соціально-економічних умовах виробництва.

При встановленні норми чисельності важливо врахувати вплив нормоутворюючих факторів галузі тваринництва. Вплив цих факторів ураховується за допомогою паспортизації умов виробництва, на її основі визначають також трудомісткість робіт по обслуговуванню худоби й птиці. Виходячи з цього, норма чисельності робітників тваринницького комплексу ($Н_{чис}$) на конкретний період визначатиметься за формулою:

$$H_{чис} = \frac{T_р}{T_{змн} \cdot Д} \cdot К \ , \qquad (12.30)$$

де $T_р$ – річна трудомісткість робіт у тваринництві, люд.-год; $T_{змн}$ – установлена проєктна (нормативна) тривалість зміни, год; $Д$ – кількість днів у розрахунковому (плановому) періоді, дн.; $К$ – коефіцієнт підміни.

Річна трудомісткість робіт у тваринництві складається із суми затрат робочого часу на виконання операцій по обслуговуванню тварин. Коефіцієнт підміни враховує відсутність основних виконавців у святкові й вихідні дні, а також у дні відпустки, ймовірність можливих хвороб, виконання суспільних обов'язків та інші періоди. Його розраховують як співвідношення кількості календарних днів у періоді (повний рік, кількість днів стійлового, пасовищного періодів) на кількість робочих днів відповідного періоду.

Залежно від прийнятого на тваринницькому комплексі режиму праці й відпочинку коефіцієнт підміни при 6-денному робочому тижні дорівнює 1,31, а при 5-денному - 1,57. Ураховуючи особливості технології виробництва конкретних видів продукції тваринництва та організації праці, коефіцієнт підміни може набувати й інших значень.

Загальну кількість основних і підмінних виробничих робітників тваринницьких ферм (комплексів) можна визначити, виходячи зі встановлених норм обслуговування тварин за такою формулою:

$$H_{чис} = \frac{П}{H_{обс}} \cdot К \ , \qquad (12.31)$$

де $П$ – середньорічне поголів'я тварин (птиці) гол.

Приклад 4. Молочний комплекс нараховує 1100 корів. Згідно з розрахунками норма обслуговування корів оператором машинного доїння з використанням доїльної установки «Ялинка» УДЕ-16 – 110 голів. Коефіцієнт підміни при шестиденному робочому тижні – 1,31. Звідси кількість операторів машинного доїння:

$$H_{чис} = \frac{1100}{110} \cdot 1{,}31 = 13 \text{ чол.}$$

А розрахувати потребу окремо в основних працівниках ($H_{осн}$) та підмінних працівниках ($H_{підм}$) можна так:

$$H_{осн} = \frac{П}{H_{обс}} \ , \qquad (12.32)$$

$$H_{підм} = H_{чис} - H_{осн} \ . \qquad (12.33)$$

Таким чином можна встановити чисельність більшості категорій працівників тваринницької галузі.

Приклад 5. Визначити кількість операторів машинного доїння для обслуговування 760 корів і норму закріплення поголів'я при їх двозмінній роботі й 5-денному робочому тижні, якщо за даними спостереження встановлені нормативи затрат часу на 1 голову: доїння – 5 хв, роздача кормів – 3 хв, інші процеси, пов'язані з обслуговуванням тварин – 4 хв, час робочої зміни – 8 год. У розрахунок слід прийняти також такі нормативи затрат робочого часу: на підготовчо-заключні роботи – 20 хв, на відпочинок і особисті потреби – 30 хв.

Розв'язок:

1) знаходимо нормативний час на обслуговування 1 голови худоби:

$$T_{обс(1гол.)} = T_д+T_г+T_{гв}+T_п+T_ч+T_{пр}+T_{від}+T_р+T_{вр}=5+3+4=12 \text{ хв};$$

2) знаходимо норму обслуговування (8 год робоча зміна = 480 хв):

$$H_{обс} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_в + T_{оп})}{T_{обс(1гол.)}} = \frac{480 - (20 + 30)}{12} = 36 \text{ гол.};$$

3) знаходимо норму чисельності операторів машинного доїння:

$$H_ч = \frac{П}{H_{обс}} \cdot K = \frac{760}{36} \cdot 1{,}57 = 33 \text{ чол.};$$

4) знаходимо кількість працівників основних і підмінних:

$$H_{осн} = \frac{П}{H_{обс}} = H_{осн} = \frac{760}{36} = 21 \text{ чол.};$$

$$H_{підм} = H_ч – H_{осн} = 33 - 21 = 11 \text{ чол.}$$

12.7. Методика нормування праці на ручних роботах

У сільськогосподарському виробництві спостерігається все ще велика доля ручних робіт. Послідовне розширення використання різноманітних машин у сільському господарстві веде до помітного скорочення затрат ручної праці, але поки що не усуває остаточно їх застосування в цій галузі. Особливо великі затрати ручної праці спостерігаються в овочівництві, садівництві, виноградарстві, дещо менше – у скотарстві, свинарстві та інших галузях сільського господарства.

До ***ручних робіт*** у трудових процесах відносять самостійні чи допоміжні трудові процеси, виконані за допомогою найпростіших знарядь виробництва (лопат, серпів, ножів, кіс) і, як правило, без залучення сторонніх джерел енергії. До таких робіт належать багато трудових операцій, серед яких прополка просапних культур, збір і сортування овочів, плодів і ягід, доочистка коренеплодів, садіння розсади овочів, саджанців і ін.

В організаційному плані виділяють ручні роботи, виконувані за схемою простої кооперації праці (доочистка коренів, косовиця, перебирання картоплі тощо) і взаємопов'язані єдиною поставленою метою. Для таких робіт, наприклад, стогування сіна, скиртування соломи, характерні поділ праці й складна його кооперація. Одиниці виміру обсягів ручних робіт – площа, маса, об'єм, кількість та ін.

Ручні роботи в сільському господарстві характеризуються різноманітністю й динамізмом зміни нормоутворюючих факторів. Ступінь впливу цих факторів на норми праці може змінюватись протягом зміни й має свою специфіку для кожного виду робіт. Так, у овочівництві на посадочних роботах слід ураховувати вид і сорт культури, висота розсади, схема посадки, спосіб посадки й задіяні пристосування; на збиранні й сортуванні коренеплодів, бульб і овочів – урожайність, вага й розмір, сорт, стан рослин, засоби праці (тара), які застосовуються в роботі тощо.

На більшості ручних робіт норми виробітку диференціюють на 3-4 групи. При цьому виходять із конкретних умов господарства й візуально визначають ступінь вираження того чи іншого фактора. Наприклад, виділяють слабку, середню і сильну засміченості зерна, слабку, середню і сильну забур'яненість коренеплодів тощо. критерієм в останньому слугує кількість бур'янів на метрі квадратному, взятому на ділянці поля.

Як і на інших роботах, норми праці на ручних роботах наведені у збірниках типових норм і нормативів праці. За необхідності норми виробітку уточняють чи розробляють за матеріалами спостережень. Для цього перш за все визначають погодинну продуктивність виконавця (W):

$$W = \frac{Q}{T_{опр}}, \qquad (12.34)$$

де Q – фактично виконаний обсяг роботи або одержаної продукції, м^2, ц, т та ін.; $T_{опр}$ – фактичний час оперативної роботи, год.

Норма виробітку на ручних роботах ($H_{зм}$) визначається за такою формулою:

$$H_{зм} = W \cdot \frac{T_{змн} - (t_{пз} + T_{оп})}{60 + (t_{обс} + t_{в})}, \qquad (12.35)$$

де $T_{змн}$ – нормативна (проєктна) тривалість робочої зміни, хв; $t_{пз}$, $T_{оп}$, $t_{обс}$, $t_{в}$ – нормативи затрат робочого часу, відповідно, на підготовчо-заключні роботи на всю робочу зміну, особисті потреби, обслуговування робочого місця на 1 год оперативної роботи, відпочинок виконавця на 1 год безпосереднього виконання роботи, хв. Норматив часу на задоволення особистих потреб становить, як відомо, 10 хв на всіх видах робіт.

Залежно від складності виконання всі ручні роботи за нормативами часу на підготовчо-заключні роботи (на всю зміну), на обслуговування робочого місця (на 1 год оперативної роботи) і відпочинок (на 1 год безпосереднього виконання роботи) відносять до 1-5 груп. На ручних роботах залежно від групи зазначені нормативи мають наступні показники (табл. 12.8).

Таблиця 12.8. **Нормативи затрат часу на окремі елементи робочого процесу**

Група робіт	Підготовчо-заключні роботи на зміну, хв	Обслуговування робочого місця на 1 год оперативної роботи, хв	Відпочинок виконавця на 1 год безпосереднього виконання роботи, хв
I	5	1	5
II	8	2	7
III	11	3	9
IV	14	4	12
V	–	5	–

Всі роботи, що виконуються вручну, у довідниках типових норм праці згруповані за розділами: загальні роботи, рільництво, овочівництво, виноградарство та ін. Віднесення конкретної роботи до певної групи за зазначеними в таблиці нормативами наводиться в довідниках.

Приклад. Розглянемо порядок визначення норми виробітку на очищенні капусти в сховищі після зберігання. Нормативна тривалість робочої зміни становить 7 год, або 420 хв. За даними спостереження час оперативної роботи становить 4,5 год, обсяг виконаних ручних робіт – становить 5 ц. З інформації відповідних довідників випливає, що робота на очищенні капусти в сховищі після зберігання відноситься за нормативами затрат робочого часу на підготовчо-заключні роботи, на обслуговування робочого місця й відпочинок, відповідно, до 2 групи, 2 групи і 1 групи.

При зазначених нормативах затрат робочого часу на окремі елементи трудового процесу норма виробітку на очищенні капусти в сховищі після зберігання становитиме:

$$H_{зм} = \frac{5}{4{,}5} \cdot \frac{420-(8+10)}{60+(2+5)} = 6{,}7 \text{ ц.}$$

12.8. Методика нормування праці на транспортних роботах

Транспортні роботи в сільськогосподарських підприємствах виконуються в основному двома видами транспортних засобів: 1) тракторно-транспортними агрегатами; 2) автомобільним транспортом. Транспортні роботи в загальному обсязі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції мають велику питому вагу (у землеробстві – 30% і більше).

До сільськогосподарського транспорту відносять агрегати, машини, призначені для навантаження, транспортування, розвантаження та укладання різноманітних вантажів. Потреба галузі в транспортних послугах задовольняється, головним чином, за рахунок автомобільного, тракторного та гужового транспорту. Залежно від характеру участі в процесі виробництва він поділяється на технологічний та самостійний.

Технологічний транспорт виконує внутрішньогосподарські перевезення та безпосередньо пов’язаний із роботою інших сільськогосподарських агрегатів (підвезення насіння, добрив у період посіву, відвезення подрібненої соломи візком при прямому комбайнуванні тощо).

Самостійний транспорт, переважно автомобільний, виконує міжгосподарські перевезення й має значний, але опосередкований зв’язок із процесом виробництва. До основних нормоутворюючих факторів вантажоперевезень будь-яким видом транспортних засобів належать: вид транспортного засобу та його вантажопідйомність; швидкість руху; відстань перевезень; спосіб, технологія й організація навантаження та розвантаження (навалом, у тарі і ін.); до диференційованих – вид та клас вантажу; дорожні (група доріг) і метеорологічні умови (сприятливі, несприятливі).

Важливими нормоутворюючими факторами, що зумовлюють тривалість вантажно-розвантажувальних робіт, є вид і склад вантажу, способи, технологія й організація навантаження й розвантаження (навалом, у тарі, на підносах, укладкою тощо).

Вантажі систематизуються за фізико-механічними властивостями: на тверді, яких у сільському господарстві більшість; рідкі; напіврідкі; газоподібні.

За способами вантажно-розвантажувальних робіт вантажі поділяються на навалочні, штучні, тарні й наливні. Останні за концентрацією поділяють на звичайні, в'язкі (масло, жом) та асенізаційні (гноївка). За терміновістю перевезень – на звичайні й такі, що швидко псуються (молоко, помідори, виноград) – малотранспортабельні.

Сільськогосподарські вантажі поділяють на 4 класи залежно від можливості використання номінальної вантажопідйомності транспортного засобу:

до *I класу* належать ті види вантажів, які дають змогу завантажити транспортний засіб на його технічну (100%) вантажопідйомність (жом, жмих, мінеральні добрива, ґрунт, будівельні матеріали та ін.);

до *II класу* – вантажі, якими можна завантажити транспортний засіб на рівні 80% (зерно, картопля, капуста, силос, сінаж, зелена маса тощо);

до *III класу* – на рівні 60% (соняшник, затарені овочі, фрукти, пресоване сіно та ін.);

до *IV класу* – менше 50% (сіно, солома, полова, саджанці, розсада й т.п.).

Продуктивність транспортних засобів багато в чому визначається дорожніми умовами – типом доріг, їх покриттям, протяжністю маршрутів та іншими факторами. Залежно від типу дорожнього покриття і їх стану існують 3 групи доріг.

I група – дороги з асфальтним твердим покриттям без вибоїн і пошкоджень;

II група – дороги гравійні, щебеневі, ґрунтові укатані, польові дороги, стерня зернових культур;

III група – гребенисті, ґрунтові розбиті дороги, з глибокою колією.

Для встановлення групи доріг проводять паспортизацію доріг, у результаті чого визначають характер дорожнього покриття, середню відстань маршрутів, кут схилу й показник дорожніх умов. Кожній групі відповідає свій показник.

Отже, продуктивність транспортних засобів залежить, головним чином, від їх типу й особливостей, класу вантажів і групи доріг, взаємозв'язок яких свідчать дані таблиці 12.9.

Наприклад, із погіршенням дорожніх умов і підвищенням класності вантажів від I до IV час пробігу трактором типу МТЗ 1 км підвищується маже удвічі.

Таблиця 12.9. **Вантажопідйомність причепів і час пробігу тракторів МТЗ усіх модифікацій**

Показники й група дороги	Клас вантажу			
	I	II	III	IV
I група				
Повна маса причепа, т	6,0-8,0	4,0-6,0	3,5-5,0	4,0-4,5
Вантажопідйомність, т	4,0-6,0	3,0-4,0	2,5-3,0	1,5-2,5
Час пробігу 1 км, хв	3,7-5,0	3,5-5,0	3,5-4,6	3,3-3,6
II група				
Повна маса причепа, т	6,0-8,0	4,0-6,0	3,5-5,0	4,0-5,0
Вантажопідйомність, т	4,0-5,0	3,0-4,0	2,5-3,0	1,5-2,5
Час пробігу 1 км, хв	5,5-6,7	5,0-6,0	4,6-5,5	4,3-5,0
III група				
Повна маса причепа, т	4,0-6,0	3,5-5,0	3,5-5,0	4,0-4,5
Вантажопідйомність, т	3,0-4,0	2,5-3,0	2,5-3,0	1,5-2,5
Час пробігу 1 км, хв	6,0-7,5	6,0-7,5	6,0-7,5	6,0-7,5

Аналіз затрат робочого часу на транспортних роботах здійснюють за допомогою маршрутної хронографії, а на вантажно-розвантажувальних роботах доцільно застосовувати фотохронометражні спостереження. При проведенні спостережень у спостережних листах відображають всі трудові операції: технічні догляди, агрегатування з причепами, способи заправки, переїзди та ін. Особлива увага звертається на фіксування відстані перевезень, класифікацію вантажів і доріг, швидкість руху транспортних засобів із вантажем і без вантажу. На вантажно-розвантажувальних роботах детально описують технологію й організацію праці, фіксують висоту транспортного засобу, відстань перенесення, враховують затрати часу на відкриття й закриття бортів, ув'язку вантажів та ін.

До часу основної роботи на транспортних роботах відносять час переміщення вантажів у просторі, зворотній проїзд, що залежить від швидкісних характеристик транспортних засобів, а також дорожніх і інших умов.

Час організаційно-технічного обслуговування транспортного засобу включає затрати праці на зважування вантажів і оформлення документації на них, усунення дрібних неполадок, очищення кузова, підтяжку кріплень та ін.

Час на відпочинок і задоволення особистих потреб досить часто на транспортних роботах суміщають із часом навантаження й розвантаження, особливо якщо останні тривалі (більше 15 хв) і виконуються вручну.

Розрахунки норм праці на транспортних роботах можна встановити як за матеріалами спостережень, так і за збірниками єдиних і типових норм праці. У

цих збірниках норми праці диференціюються залежно від виду вантажів, способів вантажно-розвантажувальних робіт і дорожніх умов. Норми праці на перевезення вантажів різних класів коригуються на поправочні коефіцієнти.

Для визначення норми праці на транспортних роботах ($H_{зм}$), а точніше норми перевезень, використовують таку формулу:

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{T_{р}} \cdot Q \ , \qquad (12.36)$$

де $T_р$ – розрахунковий час одного рейсу, год; Q – фактична вантажопідйомність транспортного засобу, т.

Якщо обсяг перевезень визначають в тонно-кілометрах, то формула набуває такого вигляду:

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{T_{р}} \cdot Q \cdot L, \qquad (12.37)$$

де L – середня відстань перевезень, км.

Тривалість одного рейсу можна розрахувати так:

$$T_р = t_р + t_н + t_{роз} + t_{зв} + t_{ув} \, , \qquad (12.38)$$

де $t_р$, $t_н$, $t_{роз}$, $t_{зв}$, $t_{ув}$ – час, відповідно, перебування транспортного засобу в русі, навантаження, розвантаження, зважування й оформлення документів, ув'язки вантажів.

Розрахункову тривалість рейсу можна розрахувати за такою формулою:

$$T_{р} = \frac{2L}{V_{сер}} \cdot 60 + t_{н} + t_{роз} + t_{зв} + t_{ув} \, , \qquad (12.39)$$

де $V_{сер}$ – середня швидкість руху транспортного засобу з вантажем і без вантажу, км/год.

Середня швидкість руху транспортних засобів з вантажем і без вантажу визначається так:

$$V_{сер} = \frac{2V_{в} \cdot V_{бв}}{V_{в} + V_{бв}} \ , \qquad (12.40)$$

де $V_в$, $V_{бв}$ – швидкість руху транспортного засобу з вантажем і без вантажу, відповідно.

Норму праці на транспортних роботах можна визначити також за нормативами часу в розрахунку на 1 ткм і 1 т навантаження й розвантаження. При цьому норматив часу на 1 ткм розраховується за формулою ($t_{ткм}$):

$$t_{ткм} = \frac{120}{V_{сер} \cdot Q} \ . \qquad (12.41)$$

Звідси норма виробітку транспортних засобів через згадані вище нормативи розраховується за такою формулою:

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{t_{ткм} \cdot L + t_{нроз}} \cdot Q \ , \qquad (12.42)$$

де $t_{ткм}$, $t_{нроз}$ – нормативи часу, відповідно, пробігу в розрахунку на 1 ткм та на навантаження-розвантаження 1 т вантажу.

Приклад. Розрахунок норми виробітку на транспортних роботах. Трактором ЮМЗ-6А в агрегаті з причепом 2ПТС-4м транспортували міндобрива на поле. Вантаж I класу. За даними трьох спостережень, фактичний середній виробіток транспортного агрегату становив 19,8 т. Відстань перевезення - 5 км, швидкість руху з вантажем – 10 км/год, без вантажу – 18 км/год, робоча зміна – 7 год.

Для розрахунку часу одного рейсу визначимо спершу середню швидкість руху транспортного засобу:

$$V_{сер} = \frac{2 \cdot 10 \cdot 18}{10 + 18} = 12{,}9 \ \text{км/год.}$$

За даними спостережень середній час під'їзду під навантаження становить 13,6 хв, час розвантаження – 4,5 хв. Звідси розрахунковий час одного рейсу:

$$T_{р} = \frac{2 \cdot 4{,}5}{12{,}9} \cdot 60 + 13{,}6 + 4{,}5 = 60 \ \text{хв.}$$

З урахуванням нормативів часу на обслуговування (15 хв), відпочинок (10 хв) і особисті потреби (10 хв) змінна норма виробітку на транспортуванні добрив становитиме:

$$H_{зм} = \frac{420 - 35}{60} \cdot 4 = 25{,}7 \ \text{т,}$$

Таким чином, норма виробітку тракторно-транспортного агрегату може бути збільшена до 25,7 т, що на 30 % більше за фактичну. Практично механізатор за рахунок усунення непродуктивних витрат робочого часу зможе виконувати додаткові рейси, тобто не 5, а 6 рейсів за зміну. Норму праці можна визначити й за допомогою нормативу часу на 1 ткм:

$$t_{ткм} = \frac{120}{V_{сер} \cdot Q} = \frac{120}{12{,}9 \cdot 4} = 2{,}3 \ \text{хв.}$$

Норматив часу на вантажно-розвантажувальні роботи з розрахунку на 1 т дорівнює 4,7 хв. Виходячи з цих даних, норма виробітку також становитиме 25,7 т за зміну.

$$H_{зм} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{оп})}{t_{ткм} \cdot L + t_{нроз}} = \frac{420 - 35}{2{,}3 \cdot 4{,}5 + 4{,}6} = 25{,}7 \text{ т.}$$

В обох випадках час на відпочинок поєднується із часом навантажувальних робіт.

Витрати пального на транспортні роботи (Q) визначається так:

$$Q = \frac{q_{в} \cdot T_{в} + q_{бв} T_{бв} + q_{з} T_{з}}{H_{зм}}, \qquad (12.43)$$

де $q_{в}$, $q_{бв}$, $q_{з}$ – годинні затрати пального за час руху транспортного засобу, відповідно, з вантажем, без вантажу та на зупинках; $T_{в}$, $T_{бв}$, $T_{з}$ – час руху транспортного засобу, відповідно, з вантажем, без вантажу та на зупинках.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Що розуміють під нормоутворюючим фактором і як їх класифікують на механізованих польових роботах?
2. З якою метою проводять паспортизацію сільськогосподарських угідь?
3. Охарактеризуйте методику визначення групи поля.
4. Від чого залежить норма праці на механізованих польових роботах?
5. Дайте визначення стаціонарним машинам безперервної й циклічної дії.
6. У чому полягають особливості нормування праці на обслуговуванні стаціонарних машин циклічної дії?
7. Наведіть основні нормоутворюючі фактори у тваринництві.
8. Яку інформацію містить паспорт тваринницької ферми?
9. Охарактеризуйте методику визначення норм обслуговування тварин.
10. Від чого залежить розрахунок норм чисельності працівників тваринницьких ферм?
11. Охарактеризуйте нормоутворюючі фактори на ручних роботах.
12. Які особливості методики розробки норм праці на ручних роботах Вам відомі?
13. Які Ви знаєте види транспортних вантажів та класи доріг?
14. Нормоутворюючі фактори на сільськогосподарських транспортних роботах.
15. У чому полягають особливості нормування праці на транспортних роботах?

Розділ 13
НОРМУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФІЛЬНИХ СЛУЖБ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

13.1. Основні поняття й підходи до формування чисельності керівників, професіоналів і фахівців

Рекомендації формування чисельності керівників, професіоналів і фахівців розроблені колективом науковців НДІ «Украгропромпродуктивність» і затверджені в 2005 р. його вченою радою, економічною секцією науково-технічної ради Мінагрополітики України, погоджені центральним комітетом профспілки працівників АПК України для надання практичної допомоги сільськогосподарським підприємствам у встановленні оптимальної чисельності фахівців з повною, неповною або базовою вищою освітою економічного, бухгалтерського, агрономічного, агромеліоративного, зоотехнічного, ветеринарного, інженерно та інших профілів, необхідних сільськогосподарському підприємству. В основу визначення їх чисельності покладено критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт. Зазначені науково-методичні положення лягли в основу написання даного розділу навчального посібника.

Управління підприємством здійснюється відповідно до установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна й участі в управлінні трудового колективу. Керівник самостійно вирішує питання діяльності підприємства, у тому числі формує адміністрацію підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Сучасні організаційні форми підприємств мають свої специфічні органи й адміністративну структуру управління, потребують керівників, професіоналів і фахівців різних напрямів знань. Це докорінно змінює їх роль і місце в процесі виробництва.

Залежно від характеру й змісту виконуваних робіт працівники відносяться до певної категорії:

1) ***керівники***. Відповідно до типових кваліфікаційних вимог до керівників відноситься широке коло професій, пов’язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво різняться за своєю

складністю й відповідальністю, зокрема керівник підприємства (організації) – директор (начальник), інший керівник підприємства, організації; керівник структурного виробничого (функціонального) підрозділу; керівник первинного виробничого (функціонального) підрозділу;

2) ***професіонали***. До професіоналів належать професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для вирішення певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі. До професіоналів належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань і обов'язків) кваліфікації за дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра. Відповідно до типових кваліфікаційних вимог щодо стажу роботи та рівня освіти для професіоналів визначено 5 кваліфікаційних рівнів: без категорії, III категорії, II категорії, I категорії, провідний;

3) ***фахівці***. До них належать професії, що вимагають знань у одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До фахівців належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування). Відповідно до типових кваліфікаційних вимог щодо стажу роботи та рівня освіти для фахівців визначені кваліфікаційні рівні: технік (технік-технолог), технік (технік-технолог) II категорії, технік (технік-технолог) I категорії.

Визначаючи структуру управління, встановлюючи штати керівників, професіоналів і фахівців, керівництво підприємств повинно розробити та затвердити посадові інструкції для усіх працівників, ураховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп. Найменування робіт і посад завжди повинне відповідати виконуваній роботі. Працівники відділу кадрів і керівники структурних підрозділів підприємств, що розробляють посадові інструкції для своїх працівників, мають зазначити найменування робіт і посад, а також коди згідно з класифікатором професій.

У посадових інструкціях чітко обумовлюється робота, яку повинен виконувати працівник, тобто його обв'язки з урахуванням займаної посади й отриманої освіти, його права і відповідальність за виконання своїх обов'язків. Зміст посадових інструкцій змінюється в тому випадку, якщо змінюється обсяг виконуваних робіт, а не у випадку прийняття на відповідну посаду нового працівника. Посадова інструкція складається з наступних розділів: загальні положення; завдання та обов'язки; права; відповідальність.

При визначенні оптимальної чисельності керівників, професіоналів і фахівців у сільськогосподарських підприємствах слід виходити з конкретного докладання їхньої праці, її доцільності та ефективності. В основу розрахунків покладені критерії трудомісткості виконуваних функцій або певних видів робіт. З метою визначення трудомісткості співробітниками НДІ «Украгропром-продуктивність» проведена велика робота з обгрунтування різних нормативів затрат праці керівників, професіоналів і фахівців, використовувалися матеріали досліджень нормативної мережі та інших закладів.

Оптимальна чисельність керівників, професіоналів і фахівців на кожному об'єкту докладання праці обчислюється за формулою:

$$H_{чис} = T / Ф \,, \qquad (13.1)$$

де $H_{чис}$ – оптимальна нормативна чисельність працівників; T – річна трудомісткість об'єктів докладання праці працівників, люд.-год; $Ф$ – річний фонд робочого часу працівника (при тривалості щорічної відпустки один календарний місяць він становить 1835 люд.-год).

Кожний об'єкт докладання праці керівників, професіоналів, фахівців має свою специфіку й трудомісткість. Під трудомісткістю об'єктів докладання праці керівників, професіоналів і фахівців мається на увазі корисні затрати їх робочого часу на виконання певних видів діяльності (функцій), робіт і операцій. В основу її визначення покладена концепція пооперацийного прямого нормування з виділенням стаціонарних (конторських, офісних) і мобільних видів діяльності. Він розраховується за формулою:

$$T = T_c + T_м \,, \qquad (13.2)$$

де T – трудомісткість об'єктів затрат праці керівників, професіоналів і фахівців, люд.-год; T_c – трудомісткість стаціонарних робіт, люд.-год; $T_м$ – трудомісткість мобільних робіт, люд.-год.

Стаціонарні й мобільні роботи складаються із двох груп, які надалі можна визначити розрахунковим або іншим методом. Математично це можна виразити такими формулами:

$$T_c = T_{пс} + T_{нс} \,; \qquad (13.3)$$

$$T_м = T_{пм} + T_{нм}\,, \qquad (13.4)$$

де $T_{пс}$ – прямі стаціонарні нормативно-необхідні затрати часу, люд.-год; $T_{нс}$ – непрямі стаціонарні затрати робочого часу, люд.-год; $T_{пм}$ – прямі мобільні затрати часу, люд.-год; $T_{нм}$ – непрямі мобільні затрати часу, люд.-год.

Під прямими затратами робочого часу розуміють ті їх види, які можна безпосередньо віднести на певну культуру, вид худоби, відповідний технічний засіб тощо. Наприклад, розробка технології вирощування тієї чи іншої культури – це стаціонарний вид діяльності працівника агрономічного профілю, затрати часу якого можна безпосередньо віднести на певну культуру. До непрямих належать ті затрати часу, які стосуються комплексу вирощуваних культур, видів худоби, різноманітних машин та ін. Їх надалі слід пропорційно розподіляти між об'єктами докладання праці працівників або з них обґрунтувати норматив із розрахунку на одне підприємство.

При застосуванні цих рекомендацій у підприємстві в штатний розпис доцільно вводити одиницю лише у тому разі, якщо її потреба перевищує 0,5 одиниці і довантажувати її іншою роботою. При потребі менше 0,5 одиниці економічно доцільніше користуватися консультаціями відповідних фахівців. Зокрема, невеликим приватним підприємствам, а також фермерським господарствам не обов'язково укладати з фахівцями безстрокові трудові договори, їм економічно вигідно отримувати консультації обслуговуючих фірм або фахові консультації, укладаючи строкові трудові договори на визначений термін або на час виконання певної роботи.

13.2. Методика встановлення норм чисельності працівників економічного й бухгалтерського профілів

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців економічного профілю належать: *керівники* – головний економіст, начальник відділу організації праці та заробітної плати, начальник планово-економічного відділу; *професіонали* – економіст із планування, економіст із праці, інженер із нормування праці, інженер із організації праці, інженер із організації та нормування праці; *фахівці* – технік із нормування праці, технік із планування, технік із праці.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях економічного профілю розраховується за трудомісткістю двох основних блоків докладання їхньої

праці: централізоване обслуговування виробничих і інших самостійних госпрозрахункових підрозділів (T_1) і можливості бути в ролі керівника підприємства або його заступника (T_2).

Трудомісткість першого блоку (T_1) визначають за формулою:

$$T_1 = N_{сп} \cdot (198 + 168 \cdot K), \qquad (13.5)$$

де $N_{сп}$ – кількість структурних підрозділів; 198 – річна нормативна трудомісткість економічної роботи з розрахунку на один підрозділ, люд.-год; 168 – річні затрати робочого часу безпосередньо на госпрозрахункових об'єктах з розрахунку на один підрозділ, люд.-год; K – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг і відстані переїздів (табл. 13.1).

Таблиця 13.1. **Коефіцієнти мобільного часу працівників економічної, інженерної, агромеліоративної служб залежно від виду доріг і відстані переїзду**

Група доріг	Відстань переїзду, км					
	5	10	15	20	25	30
1 група	0,035	0,070	0,105	0,140	0,174	0,209
2 група	0,044	0,090	0,133	0,177	0,222	0,266
3 група	0,059	0,117	0,176	0,234	0,292	0,351

Приклад. У підприємстві налічується 17 структурних підрозділів, середня відстань переїздів по дорогах 3-ї групи становить 15 км. Таким чином, трудомісткість (T_1) цього блоку становитиме:

$$T_1 = 17 \cdot (198 + 168 \cdot 0{,}176) = 3869 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку (T_2) розраховується за вже відомою формулою при коефіцієнті ймовірності 0,12.

$$T_2 = T_1 \cdot \eta\ , \qquad (13.6)$$

З вищенаведених даних вона (T_2) становить: $3869 \cdot 0{,}12 = 464$ люд.-год.

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях економічного профілю ($H_{чис}$) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2) / Ф\ . \qquad (13.7)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях економічного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (3869 + 464) / 1835 = 2{,}36 \approx 2 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеними в прикладах умовами підприємству потрібно 2 працівники економічного профілю.

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців бухгалтерського профілю належать: *керівники* – головний бухгалтер, начальник фінансо-

вого відділу*; професіонали* – бухгалтер (з дипломом спеціаліста) бухгалтер-ревізор; *фахівці* – бухгалтер.

Загальна нормативна чисельність працівників бухгалтерського профілю розраховується на основі методики, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26.09.2003 р. № 269. В основу визначення нормативів чисельності пропонується покласти норми часу на виконання робіт усіх видів бухгалтерського обліку (облік основних засобів та нематеріальних активів, облік запасів, облік розрахунків з оплати праці, облік грошових коштів, облік власного капіталу забезпечення зобов'язань, облік фінансових інвестицій і розрахунків векселями, облік дебіторської заборгованості, облік кредиторської заборгованості, облік витрат і доходів, фінансова звітність і показники фінансового аналізу, роботи з методології та розрахунків з бюджету, роботи загального характеру).

Найменування видів виконуваних робіт, господарських операцій, одиниці виміру та норми часу на виконання одиниці робіт (один баланс, одна відомість, одна позиція тощо) наведені в нормативних картах зазначеної методики Мінсоцполітики. Приклад нормативів часу на облік розрахунків з оплати праці наведено в таблиці 13.2.

Таблиця 13.2. **Приклад затверджених нормативів часу на облік розрахунків з оплати праці в методиці Мінсоцполітики**

Норми часу на складання бухгалтерського обліку. Облік розрахунків з оплати праці			
Нарахування заробітної плати			
№ позиції	Найменування виду виконуваної роботи (господарські операції)	Одиниця виміру	Норма часу, год
1	Нарахування заробітної плати працівникам за виконані роботи	Відомість – 1 позиція	0,15
2	Нарахування працівникам допомоги, винагороди за вислугу та інших премій	Те ж саме	0,15
3	Погашення надмірно одержаної суми	Те ж саме	0,15
4	Нарахування заробітної плати за роботи, які належать до витрат майбутніх періодів, нарахування відпусток	Те ж саме	0,15
5	Індексація грошових коштів	Те ж саме	0,15

Норми часу встановлено на виконання робіт одним виконавцем, наведено в годинах. Норми часу враховують час на підготовчо-заключні роботи, обслуговування робочого місця, відпочинок, включаючи й особисті потреби. Він становить 10 % від оперативного часу. Норми часу на виконання бухгалтерського

обліку визначаються з урахуванням інших чинників із застосуванням поправочних коефіцієнтів.

Основою першого варіанта визначення нормативної чисельності працівників бухгалтерської служби є встановлення кількості й періодичності роботи з певними документами, якості їх оброблення на ЕОМ, річний фонд робочого часу одного працівника (у 2020 р. – 2002 год) і коефіцієнти, що враховують заплановані невиходи працівників (відпустка, хвороби тощо).

Кількість оброблених документів, відповідні затрати робочого часу протягом року та їх загальна сума (*Т*) визначаються на основі нормативів часу, які зазначено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Якість оброблених документів враховується з урахуванням поправочного коефіцієнта (табл. 13.3). При необхідності перевірки розрахунків під час виконання робіт з бухгалтерського обліку застосовують поправочний коефіцієнт ($К_я$) – 1,1.

Таблиця 13.3. **Коефіцієнти, що враховують якість обробленої документації**

Якість документа	Коефіцієнт
Документ якісний	1,0
Документ має недоліки: термінологія документів не відповідає прийнятим чинним стандартам, написи поставлено недбало, незрозуміло або допущено неоднозначне прочитання, відсутність змісту, нумерації сторінок та ін.	1,1

Розрахунок норми чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерської служби підприємства здійснюється за формулою:

$$Н_{чис} = \frac{Т}{Ф} \cdot К_я \cdot К_в \cdot К_{еом} \ , \qquad (13.8)$$

де $Н_{чис}$ – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, чол.; $Т$ – загальна сума затрат робочого часу бухгалтерської роботи в підприємстві; $Ф$ – річний фонд робочого часу одного працівника, год; $К_в$ – коефіцієнт, що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо); $К_{еом}$ – коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, величину яких визначають методом дослідження (табл. 13.4).

Чисельність працівників бухгалтерського обліку визначається діленням загальної трудомісткості типового складу робіт на річний фонд робочого часу одного працівника (2002 год) та множенням на коефіцієнт (як правило, він коливається в межах 1,08-1,15), що враховує заплановані невиходи працівників

(відпустки, хвороби тощо), і множенням на коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ.

Таблиця 13.4. **Поправочні коефіцієнти, що враховують питому вагу робіт із бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ**

Питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, що виконується на ЕОМ, %	Менше 70	71-80	81-90	91-95	96-100
Поправочний коефіцієнт ($К_{еом}$)	1,3	1,2	1,1	1,05	1,0

Приклад. У підприємстві визначено нормативи часу по всіх можливих видах бухгалтерських операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу 8130 люд.-год, річний фонд робочого часу одного працівника у 2020 р. становить 2002 год, коефіцієнт невиходів працівників з причин відпусток, хвороби в господарстві прийнято 1,11. Питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, становить менше 70 %. При необхідності працівники здійснюють перевірки розрахунків під час виконання робіт із бухгалтерського обліку.

Таким чином, норма чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерського профілю в підприємстві становитиме:

$$Н_{чис} = ((8130 / 2002) \cdot 1,1 \cdot 1,11 \cdot 1,3 = 6,44 \approx 6 \text{ чол.}$$

Нормативну чисельність працівників бухгалтерського обліку можна розраховувати по другому варіанту залежно від загальної чисельності працюючих у підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів:

$$Н_{чис} = К \cdot Ч_{пр}^{\ x} \cdot N_{сп}^{\ y}, \qquad (13.9)$$

де $Н_{чис}$ – нормативна чисельність працівників бухгалтерського обліку, чол.; $К$ – коефіцієнт регресії лінійного рівняння (показує залежність кількості працівників бухгалтерської служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ); $Ч_{пр}$ – загальна чисельність працюючих у підприємстві, тис. чол.; $N_{сп}$ – кількість самостійних структурних підрозділів у підприємстві, од.; x, y – коефіцієнти регресії степеневого рівняння при відповідній загальній чисельності працюючих у підприємстві.

Вид функції зв’язку між чисельністю працівників бухгалтерського обліку й загальною чисельністю працюючих у підприємстві (тис. чол.), кількістю самостійних структурних підрозділів у підприємстві (од.) вибрано в процесі оброблення цих даних на комп’ютері за допомогою спеціального програмного

забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності й наведено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Одна із таких нормативних карт методики Мінсоцполітики наведена в наступній таблиці.

Таблиця 13.5. **Нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку в підприємствах із чисельністю працівників до 500 чол.**

Загальна чисельність працюючих у підприємстві ($Ч_{пр}$), тис. чол.	Нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку підприємств											
	Кількість самостійних структурних підрозділів ($N_{сп}$), од.											
	3	5	7	10	12	15	17	20	22	25	27	30
	Нормативна чисельність ($H_{чис}$), чол. $H_{чис} = 5{,}195 \cdot Ч_{пр}^{0{,}333} \cdot N_{сп}^{0{,}166}$											
0,010	1,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,015	1,5	1,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,020	1,7	1,8	2,0	--	-	-	-	-	-	-	-	-
0,025	1,8	2,0	2,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,030	1,9	2,1	2,2	2,4	2,4	-	-	-	-	-	-	-
0,035	2,0	2,2	2,3	2,5	2,6	-	-	-	-	-	-	-
0,040	2,1	2,3	2,5	2,6	2,7	2,8	-	-	-	-	-	-
0,045	2,2	2,4	2,6	2,7	2,8	2,9	3,0	-	-	-	-	-
0,050	2,3	2,5	2,6	2,8	2,9	3,0	3,1	-	-	-	-	-
0,075	2,6	2,9	3,0	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	-	-	-
0,100	2,9	3,2	3,3	3,6	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	-	-	-
0,125	3,1	3,4	3,6	3,8	3,9	4,1	4,2	4,3	4,3	-	-	-
0,150	3,3	3,6	3,8	4,0	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9
0,175	3,5	3,8	4,0	4,3	4,4	4,6	4,7	4,8	4,9	5,0	5,0	5,1
0,200	3,6	4,0	4,2	4,5	4,6	4,8	4,9	5,0	5,1	5,2	5,3	5,3
0,225	3,8	4,1	4,4	4,6	4,8	5,0	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6
0,250	3,9	4,3	4,5	4,8	4,9	5,1	5,2	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8
0,275	3,1	4,4	4,7	5,0	5,1	5,3	5,4	5,6	5,6	5,8	5,8	5,9
0,300	4,2	4,5	4,8	5,1	5,3	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	6,0	6,1
0,325	4,3	4,7	4,9	5,2	5,4	5,6	5,7	5,9	6,0	6,1	6,2	6,3
0,350	4,4	4,8	5,1	5,4	5,5	5,7	5,9	6,0	6,1	6,2	6,3	6,4
0,375	4,5	4,9	5,2	5,5	5,7	5,9	6,0	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6
0,400	4,6	5,0	5,3	5,6	5,8	6,0	6,1	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7
0,425	4,7	5,1	5,4	5,7	5,9	6,1	6,3	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9
0,450	-	-	5,5	5,8	6,0	6,2	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,0
0,475	-	-	5,6	5,9	6,1	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,0	7,1
0,500	-	-	5,7	6,0	6,2	6,5	6,6	6,8	6,9	7,0	7,1	7,3

В інших нормативних картах методики Мінсоцполітики наведені відповідні дані по підприємствах із чисельністю працівників до 20 тис. працівників включно. За рівняннями регресії отримують розрахункові значення чисельності за допомогою формул із метою економії часу нормувальників. Нормативи чисельності приймаються по відповідних нормативних картах згідно з

величинами факторів-аргументів. Якщо величини факторів-аргументів відрізняються від наведених у нормативних картах, то розрахунок чисельності виконується за формулами, які наведено в нормативних картах.

Загальна нормативна чисельність ($Н_{чис}$) працівників бухгалтерського обліку додатково коригується на поправочний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ:

$$Н_{чис} = (К \cdot Ч_{пр}^{\ x} \cdot N_{сп}^{\ y}) \cdot К_{еом} . \qquad (13.10)$$

Приклад. Загальна чисельність працюючих у підприємстві – 200 чол., кількість самостійних структурних підрозділів – 17 од., питома вага робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ, – менше 70 %.

Показник загальної нормативної чисельності працівників бухгалтерського обліку знаходимо у відповідній нормативній карті методики Мінсоцполітики (4,9 чол.) та врахувавши поправочний коефіцієнт питомої ваги робіт з бухгалтерського обліку та звітності, яка виконується на ЕОМ – 1,3, можна встановити норму чисельності керівників, професіоналів і фахівців бухгалтерського профілю:

$$Н_{чис} = 4{,}9 \cdot 1{,}3 = 6{,}37 \approx 6 \text{ чол.}$$

Отже, згідно з наведеними в прикладі умовами підприємству потрібно 6 працівників бухгалтерського профілю.

13.3. Методика встановлення норм чисельності працівників юридичної і кадрової служб підприємства

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців юридичного профілю належать: *керівники* – головний юрисконсульт, начальник юридичного відділу; *професіонали* – спеціаліст-юрисконсульт, юрист, юрисконсульт; *фахівці* – помічник юриста, конторський (офісний) службовець.

Загальна нормативна чисельність працівників юридичної служби ($Н_{чис}$) розраховується за методикою, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 11.05.2004 р. № 108, за формулою:

$$Н_{чис} = \frac{Т}{Ф} \cdot К_{в} , \qquad (13.11)$$

де $Т$ – загальна трудомісткість робіт за рік, год; $Ф$ – річний фонд робочого часу одного працівника, год; $К_{в}$ – коефіцієнт, що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо).

Чисельність працівників юридичної служби визначається діленням загальної трудомісткості типового складу робіт на річний фонд робочого часу одного працівника (2002 год) та множенням на коефіцієнт (як правило, він коливається в межах 1,08-1,15), що враховує заплановані невиходи працівників (відпустки, хвороби тощо).

Приклад. У підприємстві визначено нормативи робочого часу по всіх можливих видах юридичних операцій, частоту роботи з документами протягом року та встановлено загальну тривалість затрат робочого часу в сумі 1930 люд.-год, річний фонд робочого часу одного працівника, як відомо, становить 2002 год, коефіцієнт невиходів працівників з причин відпусток, хвороби прийнято 1,11.

Таким чином, норма чисельності керівників, професіоналів і фахівців юридичного профілю в підприємстві становить:

$$H_{чис} = ((1930 / 2002) \cdot 1{,}11 = 1{,}07 \approx 1 \text{ чол.}$$

Нормативну чисельність працівників юридичної служби можна розраховувати по другому варіанту залежно від загальної чисельності працюючих у підприємстві та кількості самостійних структурних підрозділів:

$$H_{чис} = K \cdot Ч_{пр}^{\,x} \cdot N_{сп}^{\,y}, \qquad (13.12)$$

де $H_{чис}$ – нормативна чисельність працівників юридичного профілю, чол.; K – коефіцієнт регресії лінійного рівняння (показує залежність кількості працівників юридичної служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ); $Ч_{пр}$ – загальна чисельність працюючих у підприємстві, тис. чол.; $N_{сп}$ – кількість самостійних структурних підрозділів у підприємстві, од.; x, y – коефіцієнти регресії степеневого рівняння при відповідній загальній чисельності працюючих у підприємстві.

Вид функцій зв'язку між чисельністю й сукупністю факторів вибрано в процесі оброблення цих даних на комп'ютері за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності. За рівнянням регресії отримують розрахункові значення чисельності, їх наведено в нормативних картах методики Мінсоцполітики. Одна із таких нормативних карт методики Мінсоцполітики наведена в наступній таблиці.

В інших нормативних картах методики Мінсоцполітики наведені відповідні дані по підприємствах із чисельністю працівників до 20 тис. працівників включно. Для скорочення часу на виконання математичних розрахунків чисельності працівників юридичної служби в картах наведено

нормативи чисельності, що розраховані за даними формулами. Нормативи чисельності приймаються по відповідних нормативних картах згідно з величинами факторів-аргументів. Якщо величини факторів-аргументів відрізняються від наведених у нормативних картах, то розрахунок чисельності виконується за формулами, які наведено в нормативних картах.

Таблиця 13.6. **Нормативи чисельності працівників юридичної служби в підприємствах із чисельністю працівників до 500 чол.**

Загальна чисельність працюючих у підприємстві ($Ч_{пр}$), тис. чол.	Нормативи чисельності працівників юридичних підрозділів											
	Кількість самостійних структурних підрозділів ($N_{сп}$), од.											
	3	5	7	10	12	15	17	20	22	25	27	30
	Нормативна чисельність ($H_{чис}$), чол. $H_{чис} = 1{,}055 \cdot Ч_{пр}^{0{,}342} \cdot N_{сп}^{0{,}173}$											
0,040	0,4	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,045	0,4	0,5	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,050	0,5	0,5	0,5	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
0,055	0,5	0,5	0,5	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
0,060	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	-	-	-	-	-	-	-
0,065	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	-	-	-	-	-	-	-
0,070	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	-	-	-	-	-
0,075	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	-	-	-	-	-
0,100	-	-	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	-	-	-
0,125	-	-	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	-	-	-
0,150	-	-	-	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	-	-	-
0,175	-	-	-	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	-	-
0,200	-	-	-	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
0,225	-	-	-	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
0,250	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
0,275	-	-	-	-	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
0,300	-	-	-	-	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3
0,325	-	-	-	-	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3
0,350	-	-	-	-	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
0,375	-	-	-	-	-	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
0,400	-	-	-	-	-	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4
0,425	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
0,450	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4
0,475	-	-	-	-	-	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5
0,500	-	-	-	-	-	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4

Приклад. Загальна чисельність працюючих у підприємстві – 200 чол., кількість самостійних структурних підрозділів – 17 од.

Показник загальної нормативної чисельності працівників юридичних підрозділів знаходимо у відповідній нормативній карті методики Мінсоцполітики: $H_{чис}$ = 1 чол.

Отже, згідно з наведеними в прикладі умовами підприємству потрібно 1 працівник юридичного профілю.

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців кадрової служби підприємства належать: *керівники* – начальник відділу кадрів, начальник відділу підготовки кадрів; *професіонали* – інженер з організації праці; *фахівці* – інспектор із кадрів.

Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів ($Н_{чис}$) розраховується за методикою, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18.12.2003 р. № 341, за формулою:

$$Н_{чис} = Н \cdot К_{еом} \cdot К_в \cdot К_і, \qquad (13.13)$$

де $Н$ – норма чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, чол.; $К_{еом}$ – поправочний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ЕОМ; $К_в$ – поправочний коефіцієнт, що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними в підприємстві (організації); $К_і$ – поправочний коефіцієнт, що враховує інтенсивність руху кадрів.

Поправочний коефіцієнт ($К_{еом}$), що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ЕОМ, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 13.7. **Питома вага робіт, що виконуються на ЕОМ**

Питома вага робіт, що виконується на ЕОМ, %	До 20	До 30	Понад 30
Поправочний коефіцієнт ($К_{еом}$)	1,05	1,00	0,95

Поправочний коефіцієнт ($К_в$), що враховує обсяг робіт, пов'язаних з обліком військовозобов'язаних у підприємстві, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 13.8. **Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працюючих у підприємстві**

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працівників, %	Робота не проводиться	До 15	До 25	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт ($К_в$)	0,9	0,95	1,00	1,05	1,10

Поправочний коефіцієнт ($К_і$), що враховує інтенсивність руху кадрів, беремо з наступної таблиці.

Таблиця 13.9. **Питома вага чисельності прийнятих громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві**

Питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві, %	До 20	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт (K_i)	1,0	1,05	1,10

Нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів (H), обчислюється за формулою:

$$H = 0{,}047 \cdot Ч_{пр}^{0,58} \cdot N_{сп}^{0,09}, \qquad (13.14)$$

де *0,047* – постійний коефіцієнт ступеневого рівняння регресії (показує залежність кількості працівників кадрової служби підприємства від чисельності всіх його працівників і структурних підрозділів, розрахований на основі бази даних відповідних дослідних установ); $Ч_{пр}$ – загальна чисельність працюючих у підприємстві, чол.; $N_{сп}$ – кількість структурних підрозділів у підприємстві, од.; *0,58* і *0,09* – коефіцієнти регресії, що характеризують ступінь впливу відповідних чинників на чисельність працівників кадрових служб підприємств і організацій.

Вид функції зв'язку між чисельністю працівників кадрової служби й загальною чисельністю працюючих у підприємстві (чол.), кількістю самостійних структурних підрозділів у підприємстві (од.) вибрано в процесі оброблення цих даних на комп'ютері за допомогою спеціального програмного забезпечення з автоматичного розрахунку норм часу та чисельності й наведено у відповідних нормативних картах методики Мінсоцполітики.

Чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів розраховують у такій послідовності:

– визначають загальну чисельність працівників і кількість структурних підрозділів у підприємстві;

– визначають величини поправочних коефіцієнтів;

– розраховують загальну нормативну чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів.

Приклад. Загальна чисельність працівників у підприємстві становить 200 чол., кількість структурних підрозділів – 17 од., питома вага робіт, виконуваних на ЕОМ, – до 20%, питома вага чисельності військовозобов'язаних у

загальній чисельності працівників – понад 35 %, інтенсивність руху кадрів – 18 %. Розрахунок буде таким:

Нормативна чисельність (H) працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів:

$$H = 0{,}047 \cdot 200^{0{,}58} \cdot 17^{0{,}09} = 1{,}31.$$

Поправочний коефіцієнт ($K_{еом}$), що враховує питому вагу робіт, які виконують на ЕОМ, становить $K_{еом} = 1{,}05$.

За умови, що питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працівників становить понад 35 %, то $K_в = 1{,}1$.

За умови, що питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих у підприємстві становить 18 %, то $K_i = 1$.

Таким чином, загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів ($H_{чис}$) на досліджуваному підприємстві, становитиме:

$$H_{чис} = 1{,}31 \cdot 1{,}05 \cdot 1{,}1 \cdot 1 = 1{,}51 \approx 2 \text{ чол.}$$

13.4. Методика встановлення норм чисельності працівників агрономічної служби підприємства

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний агроном, головний агроном із захисту рослин, головний агрохімік, завідувач поля, завідувач розсадника, керуючий дільницею, керуючий відділенням, начальник бригади (тракторно-рільничої, з кормовиробництва); *професіонали* – агроном, агроном-дослідник, агроном з насінництва, агроном із захисту рослин, агроном-інспектор, агрохімік, дослідник із захисту рослин, дослідник із селекції та генетики сільськогосподарських культур, професіонал з плодоовочівництва й виноградарства; *фахівці* – агроном відділення (бригади, сільськогосподарської дільниці, цеху), агротехнік.

Потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю розраховується за трудомісткістю трьох основних блоків докладання їхньої праці: у виробничих підрозділах (якщо такі функціонують) (T_1), у центральному апараті з організації роботи рослинницької галузі та обслуговування виробничих підрозділів (T_2), і нарешті, можливості бути в ролі керівників та їхніх заступників (T_3).

Трудомісткість першого блоку докладання агрономічної праці (T_1) визначається за формулою:

$$T_1 = Ф \cdot n, \quad (13.15)$$

де T_1 – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців агрономічного профілю в бригадах, люд.-год; $Ф$ – річний фонд робочого часу керівника підрозділу, встановленого нормативними документами (1835 год); n – кількість виробничих рослинницьких підрозділів у підприємстві (бригад, ланок).

Приклад. У підприємстві 5 рослинницьких підрозділів. На кожному з них потрібний працівник агрономічного профілю. Отже, трудомісткість (T_1) по цьому блоку становить:

$$T_1 = 1835 \cdot 5 = 9175 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку: організація роботи галузі й агрообслуговування підрозділів (T_2) розраховується по 4 розділах затрат праці:

$$T_2 = T_{пс} + T_{пм} + T_{нс} + T_{нм}, \quad (13.16)$$

де $T_{пс}$ – прямі стаціонарні затрати агрономічного часу, люд.-год; $T_{пм}$ – прямі мобільні затрати агрономічного часу, люд.-год; $T_{нс}$ – непрямі затрати агрономічного часу на стаціонарні (конторські) роботи, люд.-год; $T_{нм}$ – непрямі затрати агрономічного часу на роботи, виконувані мобільно, люд.-год.

Перший розділ затрат агрономічного часу ($T_{пс}$) визначається за формулою:

$$T_{пс} = tnc_1 \cdot x_1 + tnc_2 \cdot x_2 + ... + tnc_7 \cdot x_7, \quad (13.17)$$

де tnc_1-tnc_7 – річний норматив затрат агрономічного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на одну культуру відповідних груп культур, люд.-год. Їхнє значення: зернові та зернобобові (tnc_1) – 29,4 люд.-год; технічні (tnc_2) – 12,6; картопля й овочі (tnc_3) – 37,1; кормові (tnc_4) – 14,4; сіножаті й культурні пасовища (tnc_5) – 1,7; сади, виноградники, включаючи розсадники (tnc_6) – 19,2; захищений ґрунт (tnc_7) – 22,4 люд.-год; x_1-x_7 – кількість вирощуваних культур по відповідній групі.

Приклад. У підприємстві вирощується 5 культур зернових і бобових, 2 – технічні, 4 – картоплеовочевої групи, а також по групі сіножаті й пасовища підсіваються 3 види трав, для нього прямі стаціонарні затрати агрономічного часу становлять:

$$T_{пс} = 29,4 \cdot 5 + 12,6 \cdot 2 + 37,1 \cdot 4 + 1,7 \cdot 3 + 14,4 \cdot 3 = 369 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат агрономічного часу ($T_{пм}$) визначається за формулою:

$$T_{пм} = tnм_1 \cdot S_1 + tnм_2 \cdot S_2 + ... + tnм_n \cdot S_n, \quad (13.18)$$

де $тнм_n$ – норматив річних затрат агрономічного часу в розрахунку на 1 га площі посіву конкретної культури, люд.-год/га (значення наведені в таблиці 13.10); S_n – площа посіву відповідної культури, га.

Таблиця 13.10. **Нормативи річних затрат часу агронома на мобільні роботи з розрахунку на 1 га посівної площі**

Сільськогосподарська культура	Норматив річних затрат агрономічного часу, люд.-год/га
Пшениця: озима	0,35
яра	0,19
Жито: яре	0,19
озиме	0,27
Ячмінь: озимий	0,21
ярий	0,21
Кукурудза на зерно	0,59
Овес	0,14
Просо	0,18
Гречка	0,16
Вика й викосуміші	0,18
Люпин на зерно	0,16
Інші зернові й зернобобові	0,16
Льон-довгунець	2,04
Тютюн	34,10
Махорка	34,10
Соняшник на зерно	0,32
Рицина	0,20
Соя	0,32
Коріандр (насіння)	0,24
Картопля	4,46
Капуста	7,60
Огірки	12,56
Помідори: розсада	12,08
посівні	8,40
Буряки столові	6,56
Морква	12,00
Цибуля-ріпка	2,08
Часник	2,00
Зелений горошок	0,72
Баштанні продовольчі	0,80
Цибуля посівна	2,00
Інші овочеві	2,00
Кормові коренеплоди	4,58
Цукрові буряки	4,00
Маточні кормові коренеплоди	4,80
Ріпак	0,48
Кмин	1,60

Продовження табл. 13.10

Сільськогосподарська культура	Норматив річних затрат агрономічного часу, люд.-год/га
Цикорій	7,04
Мак	2,40
Насінники кормових коренеплодів	4,80
Баштанні кормові	0,72
Кукурудза на: силос	0,26
зелений корм	0,22
Однорічні трави на: зелений корм	0,21
насіння	0,32
випас	0,06
Сорго на: сіно	0,24
насіння	0,32
Багаторічні безпокривні трави на: сіно	0,27
зелений корм	0,22
насіння	0,37
сінаж	0,27
Природні сіножаті на: сіно	0,14
зелений корм	0,10
Поліпшені сіножаті на: сіно	0,16
зелений корм	0,08
Культурні пасовища на: сіно	0,12
зелений корм	0,08
Інші сіножаті і культурні пасовища	0,08
Сади: зерняткові	9,60
кісточкові	9,60
Ягідники	16,96
Виноградники	9,60
Парники й теплиці (на 1000 м²)	16,00

Приклад. Загальна посівна площа в підприємстві становить 4000 га, у тому числі по культурах: озимої пшениці – 1400 га, ярового ячменю – 100, викосуміші на зерно – 50, гороху – 100, кукурудзи на зерно – 650, цукрових буряків – 300, соняшнику – 100, картоплі – 100, помідору розсадою – 10, капусти – 10, огірків – 10, багаторічних трав – 300, з них 200 на сіно й 100 на зелений корм, однорічних трав на зелений корм – 150, кормових коренеплодів – 70 га. По групі сіножаті й пасовища підсіваються три види трав на площі 650 га, з них використовуються 300 га на сіно і 350 га на зелений корм. Таким чином, трудомісткість становитиме:

$$T_{пм} = 0,35 \cdot 1400 + 0,21 \cdot 100 + 0,18 \cdot 50 + 0,72 \cdot 100 + 0,59 \cdot 650 + 4 \cdot 300 + 0,32 \cdot 100 + 4,46 \cdot 100 + 12,08 \cdot 10 + 7,6 \cdot 10 + 12,56 \cdot 10 + 0,27 \cdot 200 + 0,22 \cdot 100 + 0,21 \cdot 150 + 4,58 \cdot 70 + 0,16 \cdot 300 + 0,08 \cdot 350 = 3480 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат агрономічного часу ($T_{нс}$) розраховується за формулою:

$$T_{нс} = tнс \cdot Ч_{пр}, \quad (13.19)$$

де *tнс* – річний норматив непрямих стаціонарних затрат агрономічного часу на одного середньорічного працівника підприємства (становить 0,9 люд.-год); $Ч_{пр}$ – середньорічна чисельність працівників у підприємстві, чол.

Приклад. Якщо в підприємстві 200 середньорічних працівників, то непрямі стаціонарні затрати часу становлять:

$$T_{нс} = 0{,}9 \cdot 200 = 180 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат агрономічного часу ($T_{нм}$) визначається за формулою:

$$T_{нм} = tнм \cdot S_{сг}, \quad (13.20)$$

де *tнм* – річний норматив непрямих мобільних затрат агрономічного часу з розрахунку на 1 тис. га сільськогосподарських угідь (прийнято 72 люд.-год); $S_{сг}$ – площа сільськогосподарських угідь, тис. га.

Приклад. При наявності 4 тис. га сільськогосподарських угідь непрямі мобільні агрономічні затрати часу становитимуть:

$$T_{нм} = 72 \cdot 4 = 288 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку (T_2) дорівнює:

$$T_2 = 369 + 3480 + 180 + 288 = 4317 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку (T_3) визначається на основі теорії ймовірності за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot \eta, \quad (13.21)$$

де η – коефіцієнт ймовірності використання агрономічної праці на посаді керівника підприємства та його заступника (прийнято 0,12).

Приклад. За вищенаведеними прикладами трудомісткість третього блоку становитиме:

$$T_3 = (9175 + 4317) \cdot 0{,}12 = 1619 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю ($H_{чис}$) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / Ф. \quad (13.22)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агрономічного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (9175 + 4317 + 1619) / 1835 = 15111 / 1835 = 8{,}23 \approx 8 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеними в прикладах параметрами підприємству потрібно 8 працівників агрономічного профілю. На базі цих показників формується штатна чисельність працівників агрономічної служби.

13.5. Методика встановлення норм чисельності працівників агромеліоративного профілю

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний меліоратор; *професіонали* – агролісомеліоратор, інженер з меліорації; *фахівці* – технік-гідротехнік.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях агромеліоративного профілю розраховується за трудомісткістю трьох основних блоків докладання їхньої праці: у виробничих підрозділах (T_1), які мають зрошувані або осушені землі; у центральному апараті з обслуговування цих підрозділів (T_2) і, нарешті, можливість бути у ролі керівників підприємств та їхніх заступників (T_3).

Трудомісткість першого блоку докладання праці (T_1) визначається за формулою:

$$T_1 = (S - 1500) : 750 \cdot Ф$$ – зрошуване землеробство; (13.23)

$$T_1 = (S - 2000) : 1000 \cdot Ф$$ – осушуване землеробство, (13.24)

де S – площа зрошуваних (осушених) земель, га; *1500*, *2000* – гранична площа зрошуваних, осушуваних земель у підприємстві (га), при перевищенні якої доцільно мати спеціаліста у виробничих підрозділах; *750*, *1000* – нормативні навантаження на працівника меліоратора в підрозділах, відповідно, зрошуваного й осушуваного землеробства, га; $Ф$ – річний фонд робочого часу працівника, встановлений нормативними документами (1835 люд.-год).

Приклад. Підприємство має 1800 га зрошуваних земель. Отже, трудомісткість першого блока становитиме:

$$T_1 = (1800 - 1500) : 750 \cdot 1835 = 734 \text{ люд.-год.}$$

Якщо в підприємстві зрошуваних земель менше ніж 1500 га, то трудомісткість матиме від'ємний характер. Тобто економічно недоцільно мати працівника в кожному підрозділі.

Трудомісткість другого блоку докладання праці (T_2) розраховується за формулою:

$$T_2 = S \cdot tn \cdot 0{,}1 \cdot (1 + K),$$ (13.25)

де S – площа зрошуваних (осушених) земель, га; *tn* – нормативна трудомісткість ремонту й технічного обслуговування внутрішньогосподарської іригаційної системи, машин і устаткування (табл. 13.11); *0,1* – частка праці працівника на утримання та поточний ремонт іригаційної системи; K – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг та відстані переїзду (табл. 13.1).

Таблиця 13.11. **Укрупнені нормативи затрат праці на експлуатацію внутрішньогосподарської іригаційної системи, люд.-год на 1 га**

Види систем	Утримання та поточний ремонт	
	відкрита мережа	закрита мережа
Зрошувальна	9,4	7,6
Осушувальна	5,4	3,2

Приклад. У підприємстві з 1800 га зрошуваних земель 600 га мають відкриту систему, а решта – закриту. Середня відстань переїздів становить 15 км. У цьому випадку розрахунок трудомісткості визначається по кожному з наведених видів об’єктів. По закритій системі вона становить:

$$1200 \cdot 7,6 \cdot 0,1 \cdot (1+ 0,176) = 1073 \text{ люд.-год},$$

а по відкритій:

$$600 \cdot 9,4 \cdot 0,1 \cdot (1+ 0,176) = 663 \text{ люд.-год}.$$

Таким чином, загальна трудомісткість цього блока (T_2) становить:

$$1073 + 663 = 1736 \text{ люд.-год}.$$

Трудомісткість блоку докладання праці (T 3) розраховується за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot \eta \ . \qquad (13.26)$$

Приклад. За вищенаведеними умовами прикладу трудомісткість третього блоку становитиме:

$$T_3 = (734 + 1736) \cdot 0,12 = 296 \text{ люд.-год}.$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях цього профілю ($H_{чис}$) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / Ф. \qquad (13.27)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях агромеліоративного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (734 + 1736 + 296) / 1835 = 15326 / 1835 = 1,51 \approx 1,5 \text{ шт.од}.$$

Отже, за наведеними умовами прикладу підприємству за наявності в підприємстві 1800 га зрошуваних земель доцільно мати 1,5 штатні одиниці фахівців зазначеного профілю.

13.6. Методика встановлення норм чисельності працівників зоотехнічної служби підприємства

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний зоотехнік, керуючий фермою; *професіонали* – зоотехнік, зоотехнік з контролю якості продукції, зоотехнік з племінної справи, інженер-технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва, технолог-дослідник з виробництва та переробки продукції тваринництва; *фахівці* – зоотехнік відділення (комплексу, сільськогосподарської дільниці, ферми), технік з племінної справи, технік-технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва, фахівець із бджільництва.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях зоотехнічного профілю розраховується виходячи з трудомісткості трьох основних блоків докладання їхньої праці: у тваринницьких виробничих підрозділах (T_1), у центральному апараті з організації роботи галузі та виробничих підрозділів (T_2), а також можливості бути керівниками підприємств і їх заступниками (T_3).

Трудомісткість першого блоку докладання зоотехнічного часу (T_1) визначається за формулою:

$$T_1 = 0{,}5 \cdot Ф \cdot n \,, \qquad (13.28)$$

де T_1 – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців зоотехнічного профілю на фермах; $Ф$ – річний фонд робочого часу керівника тваринницького підрозділу, встановлений на підставі нормативних документів (1835 год); n – кількість тваринницьких виробничих підрозділів; *0,5* – коефіцієнт, встановлений виходячи із припущення, що тваринницькі підрозділи однаковою мірою можуть очолювати як зоотехніки, так і ветлікарі.

Приклад. У агрофірмі 3 ферми, колектив кожної з яких може очолювати спеціаліст зоотехнічного або ветеринарного профілю. Отже, трудомісткість першого блоку становить:

$$T_1 = 0{,}5 \cdot 1835 \cdot 3 = 2753 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку: зоотехнічне обслуговування підрозділів (T_2) розраховується за формулою:

$$T_2 = T_{пс} + T_{пм} + T_{нс} + T_{нм} \,, \qquad (13.29)$$

де $T_{пс}$ – прямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу, люд.-год; $T_{пм}$ – прямі мобільні затрати зоотехнічного часу, люд.-год; $T_{нс}$ – непрямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу, люд.-год; $T_{нм}$ – непрямі мобільні затрати зоотехнічного часу, люд.-год.

Перший розділ зоотехнічного часу ($T_{пс}$) визначається за формулою:

$$T_{пс} = тпс_1 \cdot x_1 + тпс_2 \cdot x_2 + тпс_3 \cdot x_3 + тпс_4 \cdot x_4 + тпс_5 \cdot x_5 , \qquad (13.30)$$

де $тпс_1$- $тпс_5$ – річний норматив затрат зоотехнічного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на 1 голову худоби й птиці (значення наведено в наступній таблиці), x_1-x_5 – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Таблиця 13.12. **Річні нормативи прямих затрат праці працівників зоотехнічного профілю з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці, год**

Вид худоби чи птиці	Роботи	
	стаціонарні	мобільні
Велика рогата худоба	0,48	0,65
у тому числі на відгодівлі	0,27	0,36
Свині	0,18	0,22
Вівці	0,11	0,16
Коні	0,55	0,92
Птиця	0,01	0,01

Приклад. У агрофірмі утримують 1840 гол. великої рогатої худоби, 1019 свиней і 14224 гол. птиці. Тоді прямі стаціонарні затрати зоотехнічного часу становлять:

$$T_{пс} = 0{,}48 \cdot 1840 + 0{,}18 \cdot 1019 + 0{,}01 \cdot 14224 = 1209 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат зоотехнічного часу ($T_{пм}$) визначається за формулою:

$$T_{пм} = тпм_1 \cdot x_1 + тпм_2 \cdot x_2 + тпм_3 \cdot x_3 + тпм_4 \cdot x_4 + тпм_5 \cdot x_5, \qquad (13.31)$$

де $тпм_1$- $тпм_5$ – річний норматив затрат зоотехнічного часу на мобільні роботи з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці (значення наведені в таблиці 13.12); x_1-x_5 – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Приклад. Трудомісткість прямих мобільних робіт зоотехніків становитиме:

$$T_{пм} = 0{,}65 \cdot 1840 + 0{,}22 \cdot 1019 + 0{,}01 \cdot 14224 = 1562 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат зоотехнічного часу ($T_{нс}$) розраховується за формулою:

$$T_{нс} = тнс_1 \cdot П + тнс_2 \cdot Ч_{вх} + тнс_3 \cdot Ч_{вхл} + тнс_4 \cdot n_{кв} , \qquad (13.32)$$

де $тнс_1$-$тнс_4$ – річний норматив затрат зоотехнічного часу на виконання стаціонарних робіт (у год) з розрахунку на одну ферму ($тнс_1$) – 41, на один вид худоби ($тнс_2$) – 115; на один вид худоби, яку переводять на літнє табірне утримання ($тнс_3$) – 32; на одну групу тваринників, які підвищують свою кваліфікацію ($тнс_4$) – 15; $П$ – кількість тваринницьких приміщень (ферм); $Ч_{вх}$ –

кількість видів худоби; $Ч_{вхл}$ – кількість видів худоби, які переводять на літнє табірне утримання; $n_{кв}$ – кількість груп тваринників, що підвищують свою кваліфікацію.

Приклад. Якщо на 3 фермах утримується три види худоби й птиці (на табірне утримання тварин не переводять), кваліфікацію підвищують 4 групи тваринників, тоді трудомісткість непрямих стаціонарних робіт зоотехніків становитиме:

$$T_{нс} = 41 \cdot 3 + 115 \cdot 3 + 15 \cdot 4 = 528 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат зоотехнічного часу ($T_{нм}$) розраховується за формулою:

$$T_{нм} = tнм_1 \cdot П + tнм_2 \cdot Ч_{вх} + tнм_3 \cdot n_к , \qquad (13.33)$$

де $tнм_1$-$tнм_3$ – річний норматив затрат зоотехнічного часу на виконання мобільних робіт (у год) із розрахунку: на одну ферму ($tнм_1$) – 66; на один вид худоби ($tнм_2$) – 61; на один підрозділ, який вирощує корми ($tнм_3$) – 25; $Ч_{вх}$ – кількість видів худоби; $n_к$ – кількість підрозділів, які вирощують корми.

Приклад. У підприємстві корми вирощують дві бригади, трудомісткість непрямих мобільних робіт зоотехніків по підприємству становитиме:

$$T_{нм} = 66 \cdot 3 + 61 \cdot 3 + 25 \cdot 2 = 431 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку (T_2) дорівнює:

$$T_2 = 1209 + 1562 + 528 + 431 = 3730 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку (T_3) визначається на основі теорії ймовірності за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot \eta , \qquad (13.34)$$

де η – коефіцієнт ймовірності використання спеціаліста зоотехнічного профілю на посаді керівника підприємства чи його заступника (прийнято 0,12).

Приклад. Трудомісткість третього блоку дорівнює:

$$T_3 = (2753 + 3730) \cdot 0{,}12 = 778 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях зоотехнічного профілю ($Н_{чис}$) визначається за формулою:

$$Н_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / Ф. \qquad (13.35)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях зоотехнічного профілю становитиме:

$$Н_{чис} = (2753 + 3730 + 778) / 1835 = 7259 / 1835 = 3{,}96 \approx 4 \text{ чол.}$$

Таким чином, підприємству потрібно 4 штатні одиниці керівників, професіоналів і фахівців зоотехнічного профілю.

13.7. Методика встановлення норм чисельності працівників ветеринарного профілю

До основних професій керівників, професіоналів та фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний ветеринарний лікар; *професіонали* - лікар ветеринарний; *фахівці* – фельдшер ветеринарний, технік ветеринарний.

Потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю розраховується виходячи з трудомісткості 3 основних блоків докладання їхньої праці: у тваринницьких виробничих підрозділах (T_1), у центральному апараті з організації ветеринарної роботи та обслуговування виробничих підрозділів (T_2), а також можливості бути керівниками підприємств чи їх заступниками (T_3).

Трудомісткість першого блока часу ветеринарної роботи (T_1) визначається за формулою:

$$T_1 = 0,5 \cdot Ф \cdot n \,, \qquad (13.36)$$

де T_1 – трудомісткість керівників, професіоналів, фахівців ветеринарного профілю на фермах; $Ф$ – річний фонд робочого часу керівника тваринницького підрозділу, встановлений на підставі нормативних документів (1835 год); n – кількість тваринницьких ферм; $0,5$ – коефіцієнт, встановлений виходячи із припущення, що тваринницькі підрозділи однаковою мірою можуть очолювати як ветлікарі, так і зоотехніки.

Приклад. У агрофірмі 3 ферми, колектив кожної з яких може очолювати спеціаліст ветеринарного або зоотехнічного профілю. Отже, трудомісткість першого блоку становить:

$$T_1 = 0,5 \cdot 1835 \cdot 3 = 2753 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блока: ветеринарне обслуговування підрозділів (T_2) розраховується за формулою:

$$T_2 = T_{пс} + T_{пм} + T_{нс} + T_{нм} \,, \qquad (13.37)$$

де $T_{пс}$ – прямі стаціонарні затрати ветеринарного часу, люд.-год; $T_{пм}$ – прямі мобільні затрати ветеринарного часу, люд.-год; $T_{нс}$ – непрямі стаціонарні затрати ветеринарного часу, люд.-год; $T_{нм}$ – непрямі мобільні затрати ветеринарного часу, люд.-год.

Перший розділ ветеринарного часу ($T_{пс}$) визначається за формулою:

$$T_{пс} = tnc_1 \cdot x_1 + tnc_2 \cdot x_2 + tnc_3 \cdot x_3 + tnc_4 \cdot x_4 + tnc_5 \cdot x_5 \,, \qquad (13.38)$$

де tnc_1- tnc_5 – річний норматив затрат ветеринарного часу на стаціонарні роботи з розрахунку на 1 голову худоби й птиці (значення наведено в наступній таблиці), x_1-x_5 – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Таблиця 13.13. **Річні нормативи прямих затрат праці працівників ветеринарного профілю з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці, год**

Вид худоби чи птиці	Роботи	
	стаціонарні	мобільні
Велика рогата худоба	0,19	1,34
у тому числі на відгодівлі	0,11	0,73
Свині	0,05	0,53
Вівці	0,07	0,62
Коні	0,23	1,06
Птиця	0,01	0,05

Приклад. У агрофірмі прямі стаціонарні затрати ветеринарного часу на обслуговування 1840 гол. великої рогатої худоби, 1019 свиней і 14224 гол. птиці становлять:

$$T_{пс} = 0{,}19 \cdot 1840 + 0{,}05 \cdot 1019 + 0{,}01 \cdot 14224 = 543 \text{ люд.-год.}$$

Другий розділ затрат ветеринарного часу ($T_{пм}$) розраховується за формулою:

$$T_{пм} = tпм_1 \cdot x_1 + tпм_2 \cdot x_2 + tпм_3 \cdot x_3 + tпм_4 \cdot x_4 + tпм_5 \cdot x_5 , \quad (13.39)$$

де $tпм_1$- $tпм_5$ – річний норматив затрат ветеринарного часу на мобільні роботи з розрахунку на 1 гол. худоби й птиці (значення наведені в табл. 13.13); x_1-x_5 – поголів'я відповідного виду худоби та птиці.

Приклад. Трудомісткість прямих мобільних робіт ветеринарів становитиме:

$$T_{пм} = 1{,}34 \cdot 1840 + 0{,}53 \cdot 1019 + 0{,}05 \cdot 14224 = 3717 \text{ люд.-год.}$$

Третій розділ затрат ветеринарного часу ($T_{нс}$) розраховується за формулою:

$$T_{нс} = tнс_1 \cdot П + tнс_2 \cdot Ч_{вх} + tнс_3 \cdot n_{кв} , \quad (13.40)$$

де $tнс_1$-$tнс_3$ – річний норматив затрат ветеринарного часу на виконання стаціонарних робіт (у год) з розрахунку на одну ферму ($tнс_1$) – 20, на один вид худоби ($tнс_2$) – 224; одну групу тваринників, що підвищують свою кваліфікацію ($tнс_3$) – 15; $П$ – кількість тваринницьких приміщень (ферм); $Ч_{вх}$ – кількість видів худоби; $n_{кв}$ – кількість груп тваринників, що підвищують свою кваліфікацію.

Приклад. Якщо на трьох фермах утримується три види худоби і птиці, а кваліфікацію підвищують чотири групи тваринників, то трудомісткість непрямих стаціонарних робіт ветеринарів становитиме:

$$T_{нс} = 20 \cdot 3 + 224 \cdot 3 + 15 \cdot 4 = 792 \text{ люд.-год.}$$

Четвертий розділ затрат ветеринарного часу ($T_{нм}$) розраховується за формулою:

$$T_{нм} = tнм \cdot Ч_{вх} , \quad (13.41)$$

де *tнм* – річний норматив затрат ветеринарного часу на виконання мобільних робіт із розрахунку на один вид худоби становить 98 год.

Приклад. Трудомісткість непрямих мобільних робіт ветеринарів по агрофірмі становитиме:

$$T_{нм} = 98 \cdot 3 = 294 \text{ люд.-год.}$$

Загальна трудомісткість другого блоку (T_2) дорівнює:

$$T_2 = 543 + 3717 + 792 + 294 = 5346 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку (T_3) визначається на основі теорії ймовірності за формулою:

$$T_3 = (T_1 + T_2) \cdot \eta , \quad (13.42)$$

де η – коефіцієнт ймовірності використання спеціаліста ветеринарного профілю на посаді керівника підприємства чи його заступника (прийнято 0,12).

Приклад. Трудомісткість третього блоку дорівнює:

$$T_3 = (2753 + 5346) \cdot 0{,}12 = 972 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю ($H_{чис}$) визначається за формулою:

$$H_{чис} = (T_1 + T_2 + T_3) / Ф . \quad (13.43)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях ветеринарного профілю становитиме:

$$H_{чис} = (2753 + 5346 + 972) / 1835 = 9071 / 1835 = 4{,}94 \approx 5 \text{ чол.}$$

Таким чином, підприємству потрібно 5 штатних одиниць керівників, професіоналів і фахівців ветеринарного профілю.

13.8. Методика встановлення норм чисельності працівників інженерної служби підприємства

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців зазначеного профілю належать: *керівники* – головний інженер сільськогосподарського виробництва, завідувач двору (машинного), начальник гаража; *професіонали* – інженер-дослідник з енергетики сільського господарства, інженер-дослідник з механізації сільськогосподарського виробництва, інженер-конструктор машин та устаткування сільськогосподарського виробництва, інженер з діагностування

технічного стану машино-тракторного парку, інженер з електрифікації сільськогосподарського підприємства, інженер з теплофікації сільськогосподарського підприємства, інженер із транспорту; *фахівці* – технік-енергетик, технік-механік сільськогосподарського підприємства, диспетчер автомобільного транспорту.

Потребу в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерно-технічного профілю розраховують виходячи з трудомісткості таких основних блоків докладання їхньої праці: 1) ремонт, обслуговування та експлуатація машинно-тракторного парку (T_1); 2) ремонт, обслуговування та експлуатація автомобільного парку (T_2); 3) ремонт, обслуговування та експлуатація електросистеми підприємства (T_3); 4) матеріально-технічне постачання (T_4); 5) можливості бути в ролі керівників підприємства та їх заступників (T_5).

Трудомісткість першого блоку інженерної праці (T_1) визначається за формулою:

$$T_1 = (Q \cdot П_1 \cdot 0,1 + S \cdot П_2 \cdot 0,05) \cdot (1 + K), \qquad (13.44)$$

де Q – річні витрати палива на весь тракторний парк, включаючи комбайни та інші самохідні машини, т; $П_1$ – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування тракторного та комбайнового парку (25,3 люд.-год в розрахунку на 1 т палива); *0,1* – частка праці керівників, професіоналів, фахівців на ремонті та обслуговуванні тракторного й комбайнового парку; S – площа ріллі, га; $П_2$ – нормативна трудомісткість ремонту й технічного обслуговування інших машин і знарядь (3,2 люд.-год на 1 га ріллі); *0,05* – частка праці керівників, професіоналів, фахівців на ремонт і обслуговування інших машин та знарядь; K – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг та відстані переїзду (див. табл. 13.1).

Приклад. У підприємстві 3350 га ріллі, дороги 3 групи, середня відстань до виробничих об’єктів становить 15 км і за рік використовується по машинно-тракторному парку 500 т палива, тоді трудомісткість докладання праці керівників, професіоналів, фахівців по цьому блоку дорівнює:

$$T_1 = (500 \cdot 25,3 \cdot 0,1 + 3350 \cdot 3,2 \cdot 0,05) \cdot (1 + 0,176) = 2118 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість другого блоку інженерної праці (T_2) розраховується так:

$$T_2 = Q \cdot П \cdot 0,1 \cdot (1 + K), \qquad (13.45)$$

де Q – річні витрати палива на автомобільний парк, т; $П$ – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування автопарку (15,3 люд.-год на 1 т палива); *0,1* – частка праці спеціаліста на ремонт та обслуговування

автопарку; *К* – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду дороги й відстані переїзду (див. табл. 13.1).

Приклад. У підприємстві середня відстань перевезень 15 км і автопарк витрачає на рік 500 т палива. Отже, трудомісткість інженерної праці по цьому блоку становить:

$$T_2 = 500 \cdot 15{,}3 \cdot 0{,}1 \cdot (1 + 0{,}176) = 900 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість третього блоку інженерної праці (T_3) визначається таким чином:

$$T_3 = (Qe \cdot tn \cdot 0{,}1) \cdot (1 + K), \qquad (13.46)$$

де *Qe* – обсяг споживаної електроенергії по підприємству, тис. кВт·год; *tn* – нормативна трудомісткість ремонту та технічного обслуговування електромоторів і усієї електромережі (38,5 люд.-год на 1 тис. кВт·год); *0,1* – частка праці працівника; *К* – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг і середньої відстані переїзду до баз постачання (див. табл. 13.1).

Приклад. Якщо підприємство на рік споживає 107 тис. кВт·год електроенергії, то трудомісткість інженерної праці по цьому блоку становитиме:

$$T_3 = (107 \cdot 38{,}5 \cdot 0{,}1) \cdot (1 + 0{,}176) = 484 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість четвертого блоку інженерної праці (T_4) розраховується за формулою:

$$T_4 = (T_1 + T_2 + T_3) \cdot (0{,}15 + K), \qquad (13.47)$$

де T_1, T_2, T_3 – обсяг трудомісткості усіх попередніх блоків докладання інженерної праці, люд.-год; 0,15 – коефіцієнт нормативної трудомісткості постачальної діяльності від загальної трудомісткості; *К* – коефіцієнт мобільного часу залежно від виду доріг і середньої відстані переїзду до баз постачання (див. табл. 13.1).

Приклад. При середній відстані до баз збуту 30 км по дорогах 2 групи трудомісткість цього блока становитиме:

$$T_4 = (2118 + 900 + 484) \cdot (0{,}15 + 0{,}266) = 1457 \text{ люд.-год.}$$

Трудомісткість п’ятого блоку інженерної праці (T_5) визначається за єдиною для всіх керівників, професіоналів, фахівців формулою:

$$T_5 = (T_1 + T_2 + T_3 + T_4) \cdot \eta , \qquad (13.48)$$

де T_1, T_2, T_3, T_4 – трудомісткість зазначених блоків докладання інженерної праці, люд.-год; η – коефіцієнт ймовірності використання інженерної праці на посаді керівника підприємства і його заступника (0,12).

Приклад. Трудомісткість п’ятого блоку інженерної праці дорівнює:

$$T_5 = (2118 + 900 + 484 + 1457) \cdot 0{,}12 = 595 \text{ люд.-год.}$$

Загальна потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерного профілю ($Н_{чис}$) визначається за формулою:

$$Н_{чис} = (Т_1 + Т_2 + Т_3 + Т_4 + Т_5) / Ф \, . \qquad (13.49)$$

Приклад. У розглянутому прикладі потреба в керівниках, професіоналах і фахівцях інженерного профілю становитиме:

$$Н_{чис} = (2118 + 900 + 484 + 1457 + 595) / 1835 = 3{,}03 \approx 3 \text{ чол.}$$

При наявності в підприємстві котельних установок і теплотехнічного устаткування, водозабірних і каналізаційних споруд, газового, холодильного та іншого устаткування доцільно на кожне з них мати додатково одного спеціаліста, а саме залежно від трудомісткості і складності його обслуговування: працівників з холодильного устаткування, інженера або техніка з експлуатації устаткування газових об'єктів.

До основних професій керівників, професіоналів і фахівців інженерно-будівельного профілю належать: *керівники* – виконавець робіт (виконроб), головний будівельник, директор з капітального будівництва, майстер будівельних та монтажних робіт; *професіонали* – інженер (цивільне будівництво); *фахівці* – технік.

Потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях інженерно-будівельного профілю ($Н_{чис}$) розраховується виходячи з трудомісткості будівельно-монтажних робіт, виконуваних господарським способом, за формулою:

$$Н_{чис} = Т_{бм} \cdot 0{,}05 \cdot (1 + \eta) / Ф \, , \qquad (13.50)$$

де $Т_{бм}$ – повна трудомісткість будівельно-монтажних робіт, люд.-год; 0,05 – частка праці керівників, професіоналів, фахівців у загальній трудомісткості; η – коефіцієнт ймовірності використання інженерної праці на посаді керівника підприємства і його заступника (0,12); $Ф$ – річний фонд робочого часу керівника підрозділу, встановленого нормативними документами (1835 год).

Приклад. У підприємстві загальна трудомісткість будівельно-монтажних робіт становить 27 тис. люд.-год. Тоді потреба в керівниках, професіоналах, фахівцях цього профілю становить:

$$Н_{чис} = 27000 \cdot 0{,}05 \cdot (1 + 0{,}12) / 1835 = 0{,}82 \approx 1 \text{ чол.}$$

Отже, за наведеним прикладом підприємству потрібно 1 працівник інженерно-будівельного профілю.

При трудомісткості понад 60 тис. люд.-год рекомендується мати одного фахівця з повною вищою освітою.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Які підходи покладено в основу визначення норм чисельності керівників, професіоналів і фахівців сільськогосподарського підприємства?
2. Від чого залежить норма чисельності працівників економічної служби в підприємстві?
3. Суть методики нормування чисельності працівників бухгалтерської служби підприємства.
4. Від чого залежить норма чисельності працівників юридичної служби в підприємстві?
5. Суть методики нормування чисельності працівників кадрової служби підприємства.
6. Що враховується при визначенні чисельності керівників, професіоналів і фахівців агрономічного профілю?
7. Суть методики нормування чисельності працівників агрономічної служби підприємства.
8. Що враховується при визначенні чисельності керівників, професіоналів і фахівців агромеліоративного профілю?
9. Суть методики нормування чисельності працівників агромеліоративної служби підприємства.
10. Що враховується при визначенні чисельності керівників, професіоналів і фахівців зоотехнічного профілю?
11. Суть методики нормування чисельності працівників зоотехнічної служби підприємства.
12. Що враховується при визначенні чисельності керівників, професіоналів і фахівців ветеринарного профілю?
13. Суть методики нормування чисельності працівників ветеринарної служби підприємства.
14. Суть методики нормування чисельності працівників інженерно-технічної служби підприємства.
15. Що враховується при визначенні чисельності керівників, професіоналів і фахівців інженерно-будівельного профілю?

Розділ 14
ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ. ПОДІЛ І КООПЕРАЦІЯ ПРАЦІ

14.1. Поняття й основні принципи організації трудових процесів

Організація праці – це система заходів, що забезпечують раціональне використання робочої сили, і включає відповідну розстановку людей у процесі виробництва, поділ і кооперацію праці, методи її нормування й стимулювання, організацію робочих місць, їх обслуговування й необхідні умови праці. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Питання організації праці є предметом наукової діяльності та об'єктом практичної діяльності господарюючих суб'єктів, оскільки раціонально та ефективно організований процес праці є вагомим чинником зростання продуктивності праці, зниження витрат виробництва.

При організації виробництва вирішуються всі питання щодо використання обладнання, спеціалізації та комбінування виробничих процесів, організації роботи основних та допоміжних служб підприємства, забезпечення виробництва сировиною, енергією, транспортом. Взаємозв'язок організації праці та організації виробництва полягає в тому, що питання організації праці вирішуються з урахуванням типу виробництва (одиночне, масове та ін.). Разом із тим, ефективність використання засобів, предметів праці, ритмічність випуску продукції та питання раціонального використання робочої сили залежать від стану організації праці.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Отже, організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

– поділ і кооперацію праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

– створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони й безпеки праці;

– оптимізацію режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця, року;

– організацію та обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу;

– раціоналізацію трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;

– нормування праці, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції й надання послуг як основу для організації праці й визначення ефективності виробництва;

– організацію системи мотивації праці;

– організацію підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри);

– планування й облік праці, зміцнення дисципліни праці.

Згідно із законодавством нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. При шкідливих умовах праці та для працівників віком від 16 до 18 років передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень тощо.

Загальними принципами раціональної організації праці та виробничих процесів є ті тенденції розвитку, що об'єктивно діють згідно з економічними законами та сформульовані як основні правила, якими необхідно керуватися при організації трудових колективів і здійсненні процесу виробництва. В економічній літературі вони досить широко висвітлені.

На основі всебічного аналізу виробництва продукції сільського господарства та організації праці на підприємствах, в об'єднаннях, а також узагальнення принципів, висвітлених у літературі, можна зазначити, що загальними принципами, які відображають суть ключових положень раціональної організації праці, слід вважати ті, що виражають специфіку науки організації, а механізм їх дії широко проявляється в системі організації праці.

Відповідно до цього визначають ***принципи***, які найбільше відображають закономірності ***організації виробництва***:

1) відповідність організації праці досягнутому техніко-технологічному рівню виробництва;

2) оптимальне поєднання поділу й кооперації праці, засобів, предметів праці та робочої сили, розумової й фізичної діяльності працівників;

3) нормативність праці та її умов;

4) стандартизація матеріальних умов праці;

5) матеріальна й моральна заінтересованість у підвищенні продуктивності праці.

Перший принцип відображає необхідність приведення у відповідність форм трудових колективів умовам виробництва, що стрімко змінюються в умовах НТП. У загальній боротьбі за високі кінцеві результати – одержання певної кількості продукції високої якості перед колективом постає завдання: в оптимальні терміни високоякісно виконувати роботи на кожній окремій технологічній стадії виробництва.

Другий принцип полягає в тому, що з підвищенням рівня механізації, електрифікації й автоматизації виробничих процесів все наочніше проявляються тенденції поділу праці. Поглиблення його при безперервному трудовому процесі підвищує продуктивність праці, але разом із тим збільшує її монотонність, знижує привабливість праці. Без оптимізації основних факторів виробництва (засобів, предметів праці), точного розрахунку співвідношень між ними, підбору найкращого варіанта взаємозв'язку неможливо раціонально використовувати наявні резерви й можливості виробництва.

Третій принцип відображає соціальну сторону організації. Його дія полягає в необхідності дотримання суворої регламентації робочого дня, внутрішньозмінних, тижневих, місячних і річних режимів праці та відпочинку, встановлення нормативних параметрів санітарно-гігієнічних, психофізіологічних та естетичних умов праці, норм і нормативів на виконання окремих операцій та завдань.

Четвертий принцип проявляється у вимогах до встановлення стандартних параметрів засобів праці, предметів, технологічних схем, параметрів робіт, прийомів і методів праці. Різноякісність устаткування й технології при виробництві одних і тих самих продуктів і виконанні ідентичних робіт вимагає різних затрат праці, способів виконання робіт, різної кваліфікації виконавців. Тому використання типових машин та устаткування, прагнення до створення більш-менш одноманітних предметів праці дають змогу створювати однотипні трудові колективи й скорочувати час на виконання ідентичних робіт. Застосування районованих сортів та універсальних машин забезпечують типізацію окремих груп робіт і трудових колективів.

П'ятий принцип полягає в тому, що така заінтересованість працівників в умовах підвищеної самостійності трудових колективів при вирішенні питань

виробництва та розпорядження виробленою продукцією є дієвим стимулом для творчої ініціативи, активності в підвищенні продуктивності праці. Головною умовою ефективності виробництва на сучасному етапі є продуктивність праці. Тому й стимули повинні забезпечити її зростання.

Ці загальні принципи організації тісно пов'язані з ***принципами організації трудових процесів***, які проявляють свою дію в різний час і з різною силою залежно від умов здійснення трудового процесу. В одних випадках їх дія поширюється на всі сторони виробництва; у других – на його окремі елементи; у третіх – на методи й прийоми праці. Тому для більш повного врахування їх дії при вивченні існуючих форм організації праці й раціональної організації трудових процесів класифікують ці принципи на три групи:

– *загальні принципи* раціональної організації трудового процесу (пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів), механізм дії яких поширюється на всі його сторони.

– *часткові принципи*, які впливають на окремі елементи процесу праці (паралельності, «вузького місця», оптимальної інтенсивності праці).

– *принципи раціонального встановлення методів і прийомів праці* (економії рухів або мінімальних переміщень, зручної пози працівника).

Принцип пропорційності зумовлює встановлення суворих кількісних і якісних співвідношень між окремими елементами трудового процесу на різних взаємопов'язаних операціях технологічної лінії, проявляє свою дію у трьох напрямах і вимагає пропорцій: 1) між засобами праці (досягається за допомогою підбору й точного розрахунку кількості та структури транспортних, тяглових, причіпних і інших засобів); 2) між засобами, предметами праці та робочою силою (дає можливість використовувати згадані елементи з найбільшою повнотою, уникати надлишку й нестачі); 3) між окремими взаємопов'язаними трудовими процесами (визначаються затрати робочого часу для виконання кожної операції або її елементів тощо).

Принцип синхронності доповнює попередній принцип. Його дія – у встановленні такого змісту й послідовності виконання трудового й технологічного процесів, за яких забезпечується найбільш повне завантаження людей і машин у часі при найменших переміщеннях на робочих місцях. Тільки чітка синхронізація між різними процесами дасть змогу запобігти втратам живої та уречевленої праці.

Принцип ритмічності передбачає послідовне й рівномірне чергування трудових операцій та їх елементів у часі. Систематичне повторення їх через

рівні проміжки часу забезпечує однакові темпи й швидкість переміщення предметів праці. Цей принцип передбачає ритмічність трудових дій і рухів виконавця, яке досягається його навчанням і тренуванням, що й забезпечує досягнення найвищого виробітку з найменшими затратами робочого часу.

Принцип безперервності вимагає такої організації трудових процесів, щоб кожний наступний елемент операції був продовженням попереднього. Це особливо важливо при виконанні окремих елементів операцій різними виконавцями. Наприклад, при доставці кормів на ферми й роздачі їх тваринам без додаткових перевалок та перерв між цими операціями тощо.

Принцип запасу ресурсів передбачає можливість виходу з ладу у виробничих умовах окремих елементів, особливо в системі засобів праці. Це порушує систему технологічного процесу, зокрема відповідного ритму роботи. Використання ж наявних у резерві засобів праці дає змогу продовжити технологічний процес.

Принцип паралельності полягає в забезпеченні одночасної роботи людини й машини, а також одночасної участі в трудовому процесі різних органів працівника (рук, ніг, тулуба). Дотримання його скорочує затрати часу на виконання операцій і тим підвищує продуктивність праці. Щодо фізіологічної діяльності організму, то паралельні дії різних органів при нормальній інтенсивності праці не збільшують втомлюваності людини, а навпаки, знижують її при мікропаузах під час роботи й встановлених режимах праці та відпочинку.

Принцип «вузького місця» – виявлення при організації трудових процесів слабких ланок у техніці, технології та організації праці, які справляють істотний негативний вплив не тільки на трудовий, а й на виробничий процес у цілому. Так, у системі машин, що виконують окремі взаємопов’язані операції, найменш продуктивна машина впливатиме на рівень продуктивності. Це дає можливість виявити найбільш трудомісткі її ланки й без порушення вимог технології здійснити потрібні заходи для чіткої організації трудових процесів.

Принцип оптимальної інтенсивності праці полягає у встановленні на основі фізіологічних та інженерно-економічних досліджень такого рівня інтенсивності праці, який би забезпечував її високу продуктивність при оптимальному фізичному й нервовому напруженні. Такою оптимальною величиною прийнято вважати інтенсивність праці, у результаті якої трудівник може за короткий термін (не пізніше як до наступної зміни) відновити втрачену енергію без шкоди для свого здоров’я.

Принцип економії рухів (мінімальних переміщень) передбачає усунення при виконанні трудового процесу зайвих прийомів, дій і рухів, траєкторія руху не повинна виходити за межі нормальної робочої зони, інструмент та інвентар слід розташовувати у певній послідовності й завжди на тих самих місцях та ін.

Принцип сприятливої пози працівника доповнює принцип економії рухів. При виборі пози необхідно враховувати, що м'язове напруження під час роботи стоячи, як правило, більше, ніж при роботі сидячи. Чергування роботи стоячи й сидячи значно зменшує втому, оскільки навантаження розподіляється на різні м'язи. Тому слід створювати умови, щоб можна було періодично міняти позу й виконувати плавні рухи.

14.2. Суть поділу праці, його види та форми

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що призводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, завжди був основним фактором зростання продуктивності праці. У певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності – від світового господарства до сім'ї і робочого місця. Соціально-трудові відносини на будь-якому виробництві певним чином визначаються поділом праці як однією із форм її організації в будь-якому за чисельністю трудовому колективі.

Поділ праці – це розмежування трудової діяльності людей в процесі їх спільної праці, наслідок спеціалізації виробництва, яка за своєю суттю є вічною, безкінечною, а тому розмежування праці є неминучим і невичерпним в часі і просторі. У спеціальній економічній літературі утвердились такі види поділу праці: загальний, окремий і поодинокий.

Загальний поділ праці в умовах сучасного виробництва проявляється в розмежуванні діяльності людей між великими галузями країни: промисловістю, будівництвом, сільським господарством, транспортом, торгівлею, охороною здоров`я, народною освітою і т. ін. Прикладом його можна вважати якісне відокремлення людської діяльності між сферою матеріального виробництва та сферою обслуговування.

Окремий поділ праці – це подальше розмежування виробничої діяльності працівників в межах кожної окремої галузі народного господарства. Так, в середині промислового виробництва праця якісно поділяється між окремими його галузями: паливною промисловістю, хімічною та нафтохімічною,

будівельних матеріалів, легкою і харчовою промисловістю, чорною металургією, машинобудуванням та ін. У сільському господарстві такий поділ праці має вигляд розмежування в конкретних окремих сільськогосподарських галузях – рослинництві, плодівництві, овочівництві, тваринництві по його видах: велика рогата худоба, свинарство, вівчарство, птахівництво та ін. Окремий поділ праці існує між сферою виробництва конкретних видів сільськогосподарської продукції (зерно, овочі, фрукти, м`ясо. молоко та ін.) і переробними підприємствами (хлібопродуктів, плодоконсервні заводи, м`ясокомбінати, молокозаводи тощо).

Поодинокий поділ праці – це спеціалізація окремих працівників всередині кожного сільськогосподарського підприємства, його виробничих ділянок - ферм, цехів, ланок та інших внутрішньогосподарських підрозділів. Наприклад, на молочнотоварній фермі (залежно від чисельності поголів`я) він відбувається між такими категоріями працюючих, як оператори машинного доїння корів, працівники приготування та роздачі кормів. Слюсарі по обслуговуванню засобів механізації, лаборанти по визначенню якості молока, обліковці ферми. Те саме спостерігається в інших тваринницьких фермах, рослинницьких галузях, підприємствах з переробки сільськогосподарської продукції, ремонтних майстернях та ін.

Перехід від загального поділу праці до окремого і від окремого до поодинокого історично обумовлений розвитком продуктивних сил суспільства. Відповідно до розглянутих форм поділу праці здійснюється найбільш цілеспрямований розподіл трудових ресурсів у суспільному виробництві. На основі загального поділу праці робоча сила розподіляється між великими сферами й галузями народного господарства - матеріальним виробництвом і невиробничою сферою, промисловістю і сільським господарством тощо; на основі окремого поділу праці - в межах кожної сфери і галузі, в тому числі в межах галузей агропромислового комплексу. В межах поодинокого поділу праці здійснюється розподіл працівників всередині кожного підприємства, а також в їх виробничих підрозділах.

Для вивчення дисципліни «Економіка праці» найбільший інтерес становить поодинокий поділ праці, який, в свою чергу, класифікується на такі форми: технологічний, функціональний і кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці проявляється у виконанні окремими особами співпадаючих у часі різноманітних робіт єдиного технологічного циклу. Так, на плодоовочеконсервних заводах одночасно одна частина працівників зайнята

підготовкою плодоовочевої продукції до консервування, друга - виконує комплекс операцій безпосереднього консервування, третя складує готову продукцію та ін. На принципах технологічного поділу праці здійснюється обслуговування різних вікових груп тварин у скотарстві, свинарстві та в інших галузях; виконання окремих самостійних виробничих операцій єдиного збирального конвеєру в зерновому господарстві, буряківництві, овочівництві, садівництві та деяких інших галузях рослинництва й тваринництва. Необхідність і доцільність технологічного поділу праці полягає в її спеціалізації, яка супроводжується підвищенням продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому.

Функціональний поділ праці характеризується тим, що за характером виконуваних функцій якась кількість працівників бере безпосередню участь у технологічному процесі виробництва продукції, а інша - не прямо, побічно (молодший обслуговуючий персонал, керівники виробничих підрозділів. Працівники агрономічної, зоотехнічної, ветеринарної сфери та ін.). У відповідності з цим усіх зайнятих працівників класифікують на основних(трактористи-машиністи, комбайнери, водії, оператори машинного доїння корів, оператори по відгодівлі тварин тощо) і допоміжних, які забезпечують безперервність праці основних працівників. Це зайняті обслуговуванням агрегатів, підвезенням насіння, добрив, підготовки сховищ, місць розміщення зібраної продукції, працівники планової й облікової служби, культури, торгівлі та громадського харчування, дитячих установ, навчальних закладів. Житлово-комунального господарства, а також ті, що виконують інші види допоміжної діяльності.

Кваліфікаційний поділ праці відбувається за умов, коли одні й ті ж спеціалізовані трудові процеси чи функції (або посади чи роботи) можуть виконувати працівники різної кваліфікації. Рівень кваліфікації працівників у багатьох випадках відображається такими показниками, як розряди, категорії, класи тощо. Наприклад, робоче місце тракториста-машиніста, шофера, комбайнера, майстра машинного доїння корів та інших працівників можуть займати фахівці (спеціалісти) різних класів - першого, другого, третього, або такі, які зовсім не мають класності. Класність як показник професійної майстерності або як показник рівня кваліфікації значною мірою визначає якість виконуваних сільськогосподарських робіт, кількість і якість одержуваної продукції, а отже, і ефективність праці в цілому

Класифікація поодинокого поділу праці на окремі форми(технологічна, функціональна і кваліфікаційна) - неодмінна умова формування оптимальних

(сприятливих) аграрних соціально-трудових відносин. Саме з урахуванням такого поділу праці економіст-організатор або керівник будь-якого трудового колективу визначають потребу трудових ресурсів, їх професійний та кваліфікаційний склад, а також форми підготовки кадрів і шляхи підвищення їх кваліфікації. На основі технологічного, функціонального й кваліфікаційного поділу праці досягається найбільш доцільне розставлення робітників по певних роботах у кожному трудовому колективі, забезпечується найбільш раціональний розподіл функцій, а отже, і оптимальні взаємозв`язки між виконавцями в процесі їх трудової діяльності.

Поділ праці обов`язково зумовлює спеціалізацію працівників. Відокремлення виробничої діяльності людей в процесі їх спільної праці як всередині кожної галузі, так і кожного трудового колективу неминуче супроводжується формуванням професійних (спеціалізованих) груп працівників, поглибленням спеціалізації їх праці з метою підвищення її продуктивності.

Зважаючи на згадані переваги поділу праці, економічна наука допускає доцільність розукрупнення (розчленування) трудових процесів з тим, щоб кожен працівник виконував окрему операцію або навіть окремий трудовий прийом, трудову дію або трудовий рух. Але спеціалізація будь-яких робітників, забезпечуючи підвищення ефективності праці, супроводжується разом з тими деякими негативними явищами, а саме: довічним прикріпленням людей до певних видів діяльності, однобічним професійним розвитком особистості, одноманітністю (монотонністю) праці, обмеженістю творчого її характеру та ін. Такі протиріччя спеціалізації праці (тобто розмежування трудових процесів) регулюються певними межами економічної, психофізіологічної та соціальної діяльності.

Економічна межа поділу праці визначається тим, що спеціалізація праці виконавців, яка пов`язана з розчленуванням трудового процесу, повинна забезпечувати повне навантаження працюючих протягом робочої зміни або робочого дня і підвищення продуктивності праці. Якщо подальше розукрупнення трудового процесу або трудової операції не забезпечує названих умов, то такий поділ праці вважається недоцільним. Однак в деяких випадках економічну доцільність поділу праці потрібно оцінювати не за індивідуальною, а за середньою продуктивністю праці трудового колективу всієї ланки, загону, ферми, кооперативу та ін. Отже, завжди ступінь поділу праці слід вважати економічно доцільним, якщо забезпечується повне оптимальне завантаження і використання робочої сили та підвищує продуктивність праці.

Психофізіологічна межа поділу праці залежить від ступеня монотонності праці й стомлюваності працівника. Згідно з дослідженнями праці вченими фізіологами, повторність одноманітних трудових дій протягом однієї години не повинна перевищувати 180, а трудових рухів, щоб забезпечити нормальний темп роботи – 250-300. Для забезпечення навантаження на різні органи людського організму рекомендується також, щоб будь-яка робота складалася з п`яти-шести різноманітних трудових прийомів (трудових дій).Внаслідок цього зменшується (або певною мірою згладжується) монотонність праці, підвищується її змістовність і знижується рівень втомленості працівника завдяки розподілу фізичних та розумових зусиль на різні частини тіла та органи почуттів. Хоча всі ці нормативи та рекомендації розроблені для умов промислового виробництва, їх можна застосувати в процесі організації багатьох робіт у сільському господарстві та в підприємствах, які переробляють його продукцію.

Соціальна межа вимагає, щоб досягнення будь-якого економічного ефекту поєднувалося з підвищенням змістовності праці, оптимальними фізичними і нервовими навантаженнями працюючих, охороною здоров`я та створенням умов для розвитку їх професійних здібностей.

Економічні, психофізіологічні та соціальні межі поділу праці значною мірою можна регулювати в кожному сільськогосподарському трудовому колективі. Такі можливості надає Конституція та трудове законодавство України. Зокрема, відповідно до Кодексу законів про працю України, законів України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві України» та ін. всі громадяни України мають право вільно обирати види діяльності (які не заборонені законодавством), а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей і професійної підготовки.

Примушування до праці в будь-якій формі не допускається (за винятком випадків, передбачених законодавством), а добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності. Законодавство України дозволяє громадянам самостійно забезпечувати себе роботою, в тому числі займатись підприємництвом, індивідуальною трудовою творчою діяльністю, працювати в кооперативах, орендних колективах, фермерських господарствах, на малих підприємствах, а також по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) в різних службах незалежно від форм власності.

Законодавство України передбачає ще й такі заходи, за допомогою яких удається регулювати межі поділу праці, а саме: безкоштовну професійну орієнтацію, консультації по працевлаштуванню, одержання необхідної інформації від державної служби зайнятості з метою вибрати вид діяльності, місце роботи й режим праці; безкоштовне навчання безробітних нових професій і перепідготовку, безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи та працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки й освіти; можливість поєднання професій, спеціальностей та виконуваних функцій, а також створення сприятливих умов для відпочинку за місцем праці та проживання тощо.

Негативні наслідки поділу праці послаблюються також з розвитком і вдосконаленням техніки безпеки й виробничої санітарії, заходами щодо оздоровлення навколишнього середовища, допомогою по тимчасовій непрацездатності та іншими формами соціального захисту громадян України. Так, трудове законодавство надає можливість зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, особам віком 16-18 років і деяким іншим категоріям працівників мати скорочений робочий час (24-36 годин на тиждень),а для тих, хто не може працювати повний робочий день за станом здоров'я або в зв'язку з навчанням, вагітністю, доглядом за дітьми та іншими об'єктивними причинами, - неповний робочий час (20-24 год на тиждень). Особам, праця яких не вкладається в регламент нормальної робочої доби(водії автотранспорту, керівники підприємств, установ, організацій, асоціацій, бірж тощо) дозволяється ненормований робочий день.

Названі способи регулювання робочого часу не впливають на довготривалість відпустки, стаж роботи і не дозволяють ніяких обмежень трудових прав громадян. Отже, все це певним чином усуває негативні наслідки та підсилює прогресивний характер поділу праці, сприяє довголітньому активному трудовому життю громадян.

14.3. Кооперація праці: поняття та форми

Термін «кооперація» походить від латинського слова, що означає співробітництво. В широкому розумінні кооперація – добровільне об'єднання людей, які внесли матеріальні засоби або кошти (пай) для спільної господарської діяльності з метою поліпшення свого економічного та соціаль-

ного стану. Прикладом такої кооперації є колективні сільськогосподарські підприємства, споживча кооперація, численні різнопрофільні кооперативи на селі і у містах та ін.

Ось чому поняття «кооперація праці» потрібно трактувати як форму об'єднання трудової діяльності певної кількості людей, що беруть участь у виконанні одного й того ж або різних, але пов'язаних між собою виробничих процесів. Кооперація праці, як пишуть В. Тихонов М. Копач, - це зворотна сторона поділу праці. Водночас вона є однією з форм раціональної організації праці, яка впливає на трудові відносини працюючих і спрямована на підвищення продуктивності праці.

В Україні діють акціонерні, кооперативні, приватні, державні підприємства у всіх галузях народного господарства - сільському господарстві, промисловості, будівництві, транспорті, торгівлі тощо. Закон України «Про кооперацію» забезпечує рівноправне положення як державному, кооперативному та приватному секторам економіки.

Відповідно до згаданого Закону всі кооперативи класифікуються на такі два основних типи: ***виробничі*** (здійснюють виробництво продукції, її переробку й реалізацію; виробляють товари широкого вжитку, ремонтують техніку, видобувають корисні копалини та ін.) і ***обслуговуючі*** (задовольняють потреби своїх членів та інших громадян у торговельному, побутовому й культурному обслуговуванні та інших послугах).

У сільському господарстві переважно формою виробничих кооперативів на сучасному етапі розвитку продуктивних сил є колективні сільськогосподарські підприємства як добровільні самостійні об'єднання громадян для спільного виробництва насамперед товарної сільськогосподарської продукції. Але поряд із виробничими функціями Законом України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» їм надається право здійснювати й інші види діяльності, не заборонені чинним законодавством України і спрямовані на задоволення інтересів членів підприємства, трудового колективу й усього населення України.

Це, зокрема, переробка сільськогосподарської продукції, виготовлення промислових та інших товарів, надання послуг у сфері соціально-культурного та комунально-побутового обслуговування сільського населення. За цими видами діяльності та в підготовці й в перепідготовці кадрів колективне сільськогосподарське підприємство має право кооперуватися з промисловими й іншими підприємствами і установами. Отже, колективні сільськогосподарські

підприємства є кооперативами ***комплексного*** типу, які вирішують виробничі та споживчі функції.

Відповідно до Закону України «Про кооперацію» в сільській місцевості дозволяється створювати ще й такі самостійні кооперативи:

– по виробництву і переробці сільськогосподарської продукції;

– сільськогосподарсько-промислові кооперативи;

– риболовецькі;

– по будівництву, в тому числі житлових будинків, внутрішньогосподарських доріг та інших об’єктів;

– постачально-збутові;

– лісогосподарські;

– по спільному веденню особистих підсобних господарств та наданню інших послуг;

– по прокату тракторів, інших складних сільськогосподарських машин, автомобілів та інших видів техніки;

– з виробничо-технічного, агрохімічного та інших видів технічного обслуговування.

В організації і діяльності будь-якого згаданого кооперативу мають право брати участь не тільки працівники сільського господарства, а й інші громадяни, які проживають у сільській місцевості, селищах міського типу і містах.

Слід зазначити, що економічна наука класифікує кооперацію праці на просту й складну. ***Проста кооперація праці*** являє собою процес об’єднання діяльності групи працівників з метою виконання одноманітної роботи. В одних випадках останню можна поділити на якісно одноманітні частини (ручне формування насаджень рослин цукрових буряків, пікірування та прополювання овочевих культур, упаковування та затарювання фруктів, овочів, винограду та ін.), а в інших зробити це неможливо, вона неподільна(підняття та переміщення ручним способом важких предметів - контейнерів, ящиків, інших ємкостей з продукцією, окремих видів обладнання, колод, бочок з фарбою, тощо). Характерні ознаки простої кооперації - використання ручної, недостатньо спеціалізованої праці. Тому найбільш широко вона застосовується під час виконання сільськогосподарських та будь-яких інших робіт низького рівня механізації трудових процесів.

Складна кооперація праці ґрунтується на поділі (спеціалізації) праці групи робітників, які одночасно виконують єдиний виробничий процес. Так, збирання врожаю зернових культур основане на спеціалізації праці різних

професійних груп виконавців, а саме: комбайнерів, водіїв автомобілів, трактористів-машиністів, які забезпечують транспортування зерна і соломи; працівників, зайнятих післязбиральною доробкою зерна і скиртування соломи та полови. Аналогічне спостерігається під час збирання цукрових буряків, соняшнику, овочевих, плодових та інших культур. На принципах складної кооперації праці створюються трудові відносини працюючих в різних галузях тваринництва, ремонтних майстернях, будівництві та ін.

Складна кооперація – це (порівняно з простою) більш високий рівень організації використання праці, де внаслідок поглиблення спеціалізації забезпечується і вища її ефективність. В умовах сучасного сільськогосподарського виробництва ця форма кооперації є домінуючою, а її межі з прогресом науки і техніки постійно розширюються.

Проста і складна кооперація праці має певні переваги над працею окремої особи. Перехід від застосування праці кожного окремого працівника до праці кооперативної - це не тільки суто кількісне перетворення. Адже в умовах кооперації діє закон переходу кількісних змін в якісні: виникає невимушене змагання в процесі праці, що обумовлює вищу її продуктивність.

Найважливішим напрямом удосконалювання поділу й кооперації праці є сумісництво професій, розширення зон обслуговування, багатоверстатна робота, великий простір для прояву ініціативи робітників у доцільній кооперації праці дає організація праці в комплексних бригадах з частковою чи повною взаємозамінністю.

Сумісництво професій – це виконання протягом нормальної тривалості робочого дня, поряд з роботами по основній професії, робіт за другою чи декількома професіями. Сполучення професій доцільно застосовувати на тих роботах, де мають місце тривалі технічні перерви при виконанні робіт з основної спеціальності, а також там, де при роботі на верстатах (при обслуговуванні агрегатів) мається машино вільний час, тобто час, у впродовж якого робітник при працюючому верстаті (агрегаті) вільний від необхідності його обслуговування.

Оволодіння суміжними професіями має велике економічне й соціальне значення навіть у тих випадках, коли вільного часу протягом робочого дня ні, але робота відрізняється монотонністю. У таких умовах доцільна зміна праці, зміна операцій, перехід за графіком з одного робочого місця на інше, що веде до збільшення розмаїтості праці, підвищенню його змістовності і привабливості, сприятливо позначається на здоров’ї та настрої працівників, на

економічних результатах праці. Оволодіння суміжними професіями необхідне також на тих ділянках виробництва, де відсутнє стабільне завантаження працівників, на роботах мало престижних і фізично важких.

Особливо важливу роль кооперація праці відіграє в сільському господарстві. Адже в цій галузі, як відомо, терміни виконання багатьох агротехнічних прийомів вирішальним чином визначають кінцевий результат - кількість продукції, якість та рентабельність її виробництва. Наприклад, формування необхідної густоти рослин цукрових буряків, соняшнику, овочевих та інших сільськогосподарських культур з відхиленням від оптимальних агротехнічних строків в подальшому неможливо компенсувати ніякими додатковими агрозаходами і в таких випадках зменшення врожаю і зниження якості продукції неминучі. Адже тривалість згаданих та інших робіт у сільському господарстві наперед визначається агробіологічними особливостями рослин. Тому одна з важливих функцій аграрних трудових колективів - забезпечити формування густоти насаджень в терміни (якими б короткими вони не були), зумовлені біологією та фізіологією рослинного організму. Фактор часу такий же лімітуючий і під час виконання багатьох інших робіт – сівби, підживлення, захисту рослин від шкідників, хвороб і бур’янів, зрошення посівів, збирання врожаю та ін.

У всіх випадках кооперація праці – це важлива складова трудових відносин, яка, зокрема, дає змогу успішно подолати обмеженні строки виконання багатьох сільськогосподарських робіт.

Таким чином, у сільському господарстві економічні переваги кооперації праці порівняно з індивідуальною діяльністю виявляються, по-перше, в більш раціональному використанні робочого часу, а отже, і в безпосередньому підвищенні продуктивності праці; по-друге, у подоланні критичних термінів багатьох сільськогосподарських робіт (чим значною мірою визначається кінцевий результат діяльності будь-якого трудового колективу) і, нарешті, у більш ефективному використанні земельних і матеріальних ресурсів, забезпечуючи більш економне використання засобів виробництва.

14.4. Розміри сільськогосподарських підприємств і методика їх визначення

У сільському господарстві України будь-яке підприємство являє собою виробничо-господарську одиницю, яка зусиллями свого трудового колективу здійснює виробництво продукції, її переробку, реалізацію; надає різноманітні послуги, виконує інші економічні і соціальні функції. Кожне підприємство-агрофірма, колективне сільськогосподарське підприємство, агропромислове об'єднання, фермерське господарство, кооператив та ін. – це (згідно з законодавством України) самостійний трудовий колектив, первинний осередок української держави як об'єднання працівників для спільної трудової діяльності.

У кожному трудовому колективі залежно від його розмірів, спеціалізації і інших обставин функціонують внутрішньогосподарські (первинні) виробничі, обслуговуючі та інші колективи-дільниці, ланки, загони, бригади, цехи, відділки та ін. Саме в первинних трудових колективах організовується використання земельних угідь, техніки, добрив, кормів, продуктивної і робочої худоби та інших ресурсів, здійснюються найбільш прийнятні технологічні процеси виробництва продукції, форми організації та оплати праці. Ось чому із матеріально-технічної бази сільського господарства, поглибленням його спеціалізації та підвищенням професійного і культурного рівня працюючих виникає об'єктивна потреба пошуку або визначення таких організаційних форм та розмірів підприємств, які б найбільш повно відповідали кожному етапу розвитку продуктивних сил. Форми і кількість таких первинних підрозділів, чисельність зайнятих у кожному з них залежить від особливостей виробничих умов конкретного підприємства.

У багатьох великомасштабних за площею сільськогосподарських угідь підприємствах, особливо на півдні України, утвердились і відповідні виробничі структури. Залежно від розселення працівників, місцевих традицій, спеціалізації та концентрації сільськогосподарського виробництва, забезпеченості об'єктами виробничої та соціальної інфраструктури, ґрунтово-кліматичних умов та інших обставин спостерігається різноманітність виробничих підрозділів та форм організації їх трудових колективів. Ось чому, мабуть, неможливо розробити якийсь типовий варіант організаційно-виробничої структури з тим, щоб його пропонувати як типовий для більшості господарств кожної природно-економічної зони України. Тому саме конкретні економічні, демографічні та природні умови кожного господарства й району (з урахуванням

наукових узагальнень та позитивного місцевого практичного досвіду) визначають свої форми організації трудових колективів.

Сільськогосподарські підприємства мають три рівні трудових колективів: колектив усього підприємства, колективи внутрішньогосподарських підрозділів (бригада, дільниця, відділок та ін.) і первинний виробничий осередок (ланка, загін, тимчасова технологічна група та інші колективи). За розмірами трудові колективи сільськогосподарських підприємств України є різними, як за своїм складом так і розмірами земельних угідь та чисельністю працюючих. Основний же показник, який визначає розмір сільськогосподарського підприємства є виробництво валової продукції та чисельність працюючих. Земельні угіддя є допоміжним показником розміру агроформування, оскільки в умовах ринкової трансформації в результаті диверсифікації виробництва в господарствах створилось чимало додаткових галузей по переробці сировини, виробництву несільськогосподарських товарів, наданні послуг, що збільшують загальний розмір валової продукції.

Якщо визначити усереднені розміри трудових колективів сільськогосподарських підприємств України (без фермерських господарств) за критерієм наявності сільськогосподарських угідь і найманих працівників, то в середньому на одне підприємство нині припадає 1000-3000-4000 га угідь і 30-50-100 працівників. Навантаження на одного працівника складає 50-100 га. Крім сільськогосподарських підприємств, в Україні налічується близько 40 тис. фермерських господарств із чисельністю працюючих до 100 тис. осіб разом із членами фермерських господарств.

Визначаються розміри сільськогосподарських підприємств та їх трудових колективів за допомогою декількох методичних прийомів. Один з них, наприклад, передбачає розраховувати чисельність працюючих згідно з розмірами посівної площі і кількістю поголів'я тварин. Оптимальні параметри дільниць, цехів, ферм, бригад, також за площею сільськогосподарських культур і поголів'ям продуктивних тварин та птиці розроблені науково-дослідними закладами стосовно конкретних умов кожної природно-економічної зони України (Степ, Лісостеп, Полісся), спеціалізації сільського господарства та інших факторів. На підставі рекомендованих розмірів і технологічних карт обчислюють обсяги сільськогосподарських робіт (які повинні виконуватись в певні строки), а разом з тим і чисельність працівників того чи іншого трудового колективу за окремими професіями.

Згідно з іншою методикою, яка широко застосовується, розміри таких трудових колективів визначають на підставі оптимального навантаження посівної площі в гектарах або поголів'я тварин на одного працівника. Наприклад, у господарствах овочевого напрямку навантаження овочевих культур (залежно від асортименту овочевих культур, їх сортового складу, рівня механізації та ін. факторів) становить від 3 до 5 га на одного працівника, а знаючи загальну площу овочевих культур, можна розрахувати розміри відповідного внутрішньогосподарського трудового колективу.

В галузі молочного скотарства один оператор машинного доїння залежно від технології виробництва продукції обслуговує від 20 до 50 корів. Отже, загальну кількість поголів'я корів потрібно поділити на прийняте навантаження і таким чином одержимо розмір трудового колективу операторів машинного доїння корів.

У більшості областей України навантаження ріллі на одного механізатора становить від 60 до 80 га, що теж є вихідною величиною для визначення розміру того чи іншого внутрішньогосподарського трудового колективу. Аналогічним чином можна розрахувати чисельність трудового колективу в садівництві, буряківництві, льонарстві та інших галузях сільського господарства.

Ще один методичний прийом визначення чисельності трудового колективу базується на аналізі масових фактичних виробничих показників, коли на основі статистичних групувань виявляють розміри трудових колективів, які досягли найбільш високих кінцевих наслідків у своїй діяльності – врожайності сільськогосподарських культур, продуктивності тварин, виробництва продукції з одиниці площі ріллі, продуктивності праці, розміру валового і чистого доходу, рентабельності та ін. Такий економічний прийом дозволяє визначити потрібну чисельність трудового колективу при найбільш сприятливому поєднанні всіх виробничих факторів - земельної площі, трудових ресурсів, поголів'я продуктивної худоби, засобів механізації, рівня кваліфікації працівників та ін. Однак усі ці фактори, як відомо, впливають на параметри трудового колективу лише в певних межах.

Наведені методичні підходи дозволяють зробити висновки про те, що у всіх випадках головними факторами, які впливають на розміри трудового колективу в сільському господарстві, є розмір і структура посівної площі, кількість та склад сільськогосподарської техніки. Визначення розмірів кожного виду трудового колективу - це пошук оптимального співвідношення земельної площі, техніки та кількості працюючих, збалансованості всіх факторів з

обсягами виробництва. Головна вимога до будь-якого складу і розміру трудового колективу: власними силами забезпечити високоякісне виконання всіх сільськогосподарських робіт за найбільш оптимальні строки на основі вимог відомих принципів організації праці: пропорційності, узгодженості, потоковості, ритмічності, оптимальної інтенсивності праці, що є необхідною передумовою досягнення високих кінцевих наслідків виробничої діяльності.

У більшості регіонів України ефективними є первинні трудові колективи (ланки) таких розмірів: у рослинництві - 8-12 осіб, у тваринництві - 5-6 осіб. Незважаючи на різноманітні умови, які впливають на чисельність працівників первинного трудового колективу, при визначенні його розмірів зважають на наступні вимоги або принципи:

– бажано, щоб усі члени трудового колективу мали приблизно однакову професійну майстерність;

– чисельність трудового колективу повинна забезпечувати сприятливі умови для здійснення взаємного контролю та взаємодовіри;

– повинна забезпечуватись повна завантаженість роботою кожного представника трудового колективу, наявної техніки і, нарешті, висока продуктивність праці.

Якщо зазначені трудові колективи діють в складі бригади, то, як правило, вони є спеціалізованими. Але в багатьох господарствах первинні трудові колективи як у рослинництві, так і тваринництві працюють самостійно, вирощують декілька культур або виконують певний комплекс робіт у тваринництві. У такому випадку вони є комплексними, і тоді постає питання: яким же повинний бути їх оптимальний розмір і на підставі яких принципів він визначається? Можуть бути декілька варіантів.

Варіант перший. Основою визначення розміру трудового колективу є площа сівозміни, якщо відповідно до розрахунків забезпечується повна зайнятість працівників, необхідна виробнича самостійність трудового колективу, можливості ефективного використання техніки і робочого часу.

Варіант другий. Основу розміру трудового колективу становить добровільне взаємне бажання якоїсь кількості осіб спільно працювати. Потім відповідно до чисельності трудового колективу визначають склад і площу сільськогосподарських культур або чисельність поголів’я тварин.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Охарактеризуйте поділ праці, його види та значення.
2. Види поділу праці: загальний, окремий та поодинокий.
3. Межі поділу праці та їх практичне значення.
4. Кооперація праці: поняття та форми.
5. Визначте форми організації трудових колективів у великих сільськогосподарських підприємствах.
6. Види суміщення професій, спеціальностей та функцій, їх вплив на продуктивність праці.

Розділ 15
ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБСЛУГОВУВАННЯ ТА АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

15.1. Робоче місце: поняття, види, оснащення

Безпосередньо з виробничим процесом, незалежно від його виду, пов'язана організація робочих місць — первинної ланки виробництва. ***Робоче місце*** – це частина виробничого простору одного або групи працівників, оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями необхідними для виробництва певного виду робіт. Вимоги до організації робочого місця розробляються такою галуззю науки як ергономіка, основним завданням якої є вивчення функціональних можливостей людини в трудових процесах і розробка рекомендацій щодо створення оптимальних умов праці.

Робоче місце у сільськогосподарському виробництві це зона дії робітника, в якій зосереджені засоби виробництва, необхідні для виконання певної роботи, і здійснюється трудовий процес за участю одного або кількох виконавців. У землеробстві слід розрізняти робоче місце і робочу зону.

Робоче місце просторово обмежене вузькими рамками і характеризується наявністю певних засобів, за допомогою яких виконавець здійснює робочі дії (кабіна трактора, комбайна, місце на посівному чи іншому причіпному агрегаті, приміщення та ін.). ***Робоча зона*** – це певна ділянка поля, по якому рухається агрегат з певними робочими місцями виконавців (машинно-тракторні агрегати) чи самі робітники, які діють на предмети праці за допомогою механічних або ручних засобів. Така особливість вимагає ретельної підготовки при організації робочих місць і робочих зон, унеможливлюючи при цьому не раціональні рухи агрегатів та їх виконавців. У тваринництві робочим місцем є зона приміщення, де розміщено тварин і обладнання, за допомогою якого здійснюється робочий процес виконавця.

Оскільки в сільському господарстві робочі місця характеризуються особливостями, пов'язаними з такими засобами виробництва, як земля, по якій рухаються агрегати з виконавцями, робочі місця є непостійними. Серед них:

– переважання тимчасових робочих місць, існуючих лише в період певного виконання робіт, – підготовка ґрунту, посів, прополка, збирання врожаю тощо. Після кожного технологічного циклу ці робочі місця змінюють свій характер, а залишається попередньою лише зона (інколи змінюється і вона), на якій створюються нові робочі місця по виконанню наступних циклів робіт;

– відсутність чітких меж між окремими робочими місцями, що проявляється при груповому виконанні різних робіт на одному полі в умовах поглибленого поділу праці, - збирання продукції, її сортування, пакування транспортування та ін.;

– просторове об'єднання робочих місць з іншими, особливо при здійсненні робіт потоковим способом – посівні, збиральні. Залежно від типу трудових процесів усі робочі місця в сільськогосподарському виробництві поділяються на постійні й тимчасові.

Постійні робочі місця не змінюють свого розташування у просторі. Властиві вони тваринницьким галузям, ремонтним майстрам, підсобним підприємствам. Такі робочі місця можна поділити на стаціонарні, коли виконавці здійснюють трудові дії в обмеженому просторі (токарі, кочегари, оператори кормоцехів тощо), і умовно стаціонарні, які характеризуються просторовою протяжністю (головним чином тваринницькі приміщення).

Тимчасові робочі місця характеризуються переміщенням виконавців і засобів виробництва, а інколи і предметів праці. Притаманні рослинницьким галузям, транспортним роботам і деяким підрозділам тваринництва (відгінне вівчарство). Всі вони мають мобільний характер і за способом пересування поділяються на місця з періодичним пересуванням (скиртування соломи, доочищення буряків, перебирання насіннєвої картоплі тощо) і місця з безперервним пересуванням (механізовані польові та транспортні роботи).

Залежно від рівня механізації праці розрізняють три види робочих місць:

- *робочі місця ручної роботи*; виконавці здійснюють операції за допомогою ручних засобів праці (прополочні роботи, збирання продукції, догляд за тваринами);

- *механізовані робочі місця*; виконавці діють на предмети праці за допомогою робочих органів машин і механізмів, якими вони керують;

- *автоматизовані робочі місця*; механізми і автомати виконують технологічні операції за заданими параметрами, а виконавці керують ними за допомогою дистанційних пультів, комп'ютерів, обчислювальних машин (тваринницькі комплекси, регулювання розчинів, освітлення, температура

повітря у закритому ґрунті, переробка продукції). Від кількості виконавців робочі місця поділяються на ***індивідуальні*** (обслуговуються одним робітником) та ***колективні*** (призначені для групи виконавців).

Кожне підприємство здійснює два рівні планування робочих місць: внутрішнє й зовнішнє. Внутрішнє планування розподіляється на дві зони: зону праці (безпосередньо робоче місце) і зону підходу (стелажі, шухляди, шафи і т. п.). Зовнішнє планування – положення робочого місця відносно інших робочих місць – визначається характером і кількістю його оснащення, характером виконуваних робіт. Крім того, до комплектації робочого місця входять предмети догляду за робочим місцем, засоби індивідуального захисту.

Організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної праці з урахуванням його місця в технологічному процесі, виконання умов планування і оснащення всіма необхідними засобами і предметами праці відповідно до проекту організації робочих місць і трудового процесу. Документом, в якому викладається проект організації трудового процесу для конкретного виконавця, є карта організації праці на робочому місці.

Таким чином, *організація робочого місця* – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці; розміщення в певному порядку; обслуговування й атестація. Кожне робоче місце в сільському господарстві має свої специфічні особливості, які потрібно враховувати при його організації. Однак є також і певні загальні вимоги до будь-якого робочого місця, а саме:

- суворе дотримання встановленої технології – визначається кратність і час виконання операції, що відповідає умовам виробництва і фізіологічним потребам рослин і тварин;

- забезпечення можливого скорочення ручних операцій і заміни їх виконання машинами і механізмами;

- створення на робочому місці умов, які дозволяють виконавцеві прийняти зручну позу і застосувати кращі методи і прийоми праці;

- приладження інвентарю, інструменту, механізмів керування у відповідності з антропометричними даними виконавця;

- забезпечення безперебійного надходження предметів праці – насіння, добрив, кормів та ін.;

- створення необхідних санітарно-гігієнічних умов праці та комфортності робочого місця.

На раціональність організації робочих місць у землеробстві суттєво впливає своєчасна підготовка полів: видалення післязбиральних решток, відбивка поворотних смуг, розбивка полів на загони, раціональне комплектування агрегатів з оптимальним використанням потужності тягових машин. У тваринництві повинно бути переобладнання приміщень новими технічними засобами, які з'являються в результаті розвитку науково-технічного прогресу. Під раціональним оснащенням робочого місця розуміють забезпечення його основним та додатковим обладнанням, технологічною і організаційною оснасткою, засобами зв'язку та інформації, що дозволяє з можливо найменшими зусиллями виконати окремі операції, прийоми та робочі дії.

До основного обладнання робочих місць належать ті основні засоби, за допомогою яких здійснюється зміна предмета праці, – тягові та причіпні машини, самохідні агрегати, транспортні засоби, технічне обладнання тваринницьких ферм, кормоцехів, майстерень, переробних підприємств тощо.

Додаткове обладнання – це різні пристрої, які дозволяють полегшити виконання технологічних операцій: встановлення на тракторах і автомобілях навантажувачів, пристроїв, що дозволяють збирати полеглі культури, зерновловлювачі на комбайнах, площадки на агрегатах для розміщення виконавців робіт, гаряча вода на робочих місцях операторів машинного доїння корів, розпилювачі для підмивання вимені корів та ін.

До ***технологічного оснащення*** належать: фізичні зажимні пристрої, що дозволяють зручно закріпити предмети праці, похилі площини і підйомні блоки, за допомогою яких легко пересувати вантажі (мішки, корзини, ящики тощо), тички, які використовуються при перших проходах агрегатів по полях, щоб витримати рівні з обох кінців загінки і більш якісно виконувати роботи.

Організаційне оснащення охоплює: обладнання робочих місць виробничими меблями (шафи, полки, тумбочки), різні підставки, прокладки, підмостки, перегородки для зручності роботи і зменшення шумового середовища, пристосування для зберігання інструменту, інвентар я, тари, засоби для прибирання робочих місць. До них також належать і засоби сигналізації: дзвінки, гудки, світлові табло, телефон, радіо, промислові телеекрани, за допомогою яких може контролюватись технологічний процес (тваринницькі комплекси, птахофабрики, переробні цехи, закритий ґрунт і т. ін.).

Оснащення робочого місця тісно пов'язане з його плануванням. ***Планіровка робочого місця*** – це найбільш раціональне просторове розміщення матеріальних елементів виробництва: техніки, машин, механізмів, предметів

праці, виконавців, технологічного й організаційного оснащення. Його мета – створити зручні й безпечні умови для праці, ефективно використовувати виробничу площу, скоротити чи усунути зайві пересування, робочі дії і рухи, забезпечити умови для зручної пози робітника.

Аналіз стану організації робочих місць як у рослинництві, так і тваринництві свідчить, що в системі їх планіровки є значні невикористані резерви підвищення продуктивності праці, зокрема через удосконалення цього процесу і усунення окремих характерних недоліків. У рільництві при здійсненні процесів праці на мобільних роботах у робочих зонах часто не визначені точно місця розміщення предметів праці. Схеми розбивки полів на загінки, відбивка поворотних смуг не мають оптимальних меж і характеризуються різними розмірами за однакових умов і складу агрегатів. Ці розміри встановлюються виконавцями не на підставі розрахунків, а апріорно – залежно від їх досвіду, кваліфікації, знань конкретного робочого місця та інструкції, що в кінцевому підсумку призводить до різних витрат праці на виконанні ідентичних робіт. Дослідженнями встановлено, що оптимальні параметри загінок при обробці полів залежно від виду роботи дозволяють скоротити витрати на 6-14%.

Обстеження планіровки робочих місць у тваринництві свідчить, що при точно фіксованих місцях збереження доїльних апаратів, інвентарю, тари, інструменту витрати часу на їх підготовку до роботи протягом зміни в розрахунку на одного робітника в 1,5-2 рази нижчі, ніж за відсутності визначених місць їх розміщення. Таким чином, раціональна організація і планіровка робочих місць, їх оснащення технологічними та організаційними засобами значно економлять робочий час і підвищують продуктивність праці.

15.2. Обслуговування робочих місць

Залежно від типу і характеру робочих місць, ступеня оснащення їх машинами і механізмами виникають різні вимоги до їх обслуговування. Порядок обслуговування робочого місця визначається послідовністю пересування засобів і предметів праці, виконання операцій та їх елементів з точно фіксованими інтервалами часу і маршрутами руху виконавців у процесі роботи, що забезпечує тісну координацію між ними і безперервність процесу праці. Ці вимоги характеризують сам процес праці та дії робітників по виконанню своїх функцій.

Робочі місця в сучасному сільськогосподарському виробництві оснащені різними складними машинами і механізмами. Для них потрібно безперервно постачати необхідні предмети праці (насіння, добрива, корми тощо), допоміжні матеріали (пальне, мастила) і здійснювати побутове обслуговування робітників (доставка їжі, питної води, різних захисних засобів та ін.). Забезпечення безперебійної роботи технічних засобів і виконавців отримало назву виробничого обслуговування робочих місць, яке може бути таких видів: централізованим, децентралізованим і змішаним.

Централізоване обслуговування означає створення спеціалізованих служб і підрозділів, які здійснюють профілактичні догляди, регулювання машин та механізмів, усунення несправностей у процесі роботи безпосередньо на робочих місцях або в механічних майстернях згідно з договорами цих підрозділів із виробничими підрозділами чи господарями (правлінням підприємств). У зв'язку з розвитком спеціалізації і концентрації, укрупненням галузей і виробництв централізоване обслуговування набуває все більшого розповсюдження в забезпеченні робочих місць всіма видами послуг.

Створення спеціалізованих підрозділів чи окремих груп слюсарів-наладчиків для обслуговування робочих місць у землеробстві – справа досить позитивна. Маючи необхідні пересувні ремонтні засоби, вони можуть оперативно вирішувати питання усунення несправностей, кваліфіковано здійснювати діагностику, технічний догляд, регулювання механізмів безпосередньо на полі. Завдання робітника виробничого підрозділу — глибоко засвоїти технологічний процес, знати норми висіву, внесення добрив, глибину загортання, терміни здійснення робіт та ін. Така система обслуговування робочих місць у рільництві дозволяє поліпшити якість виконання робіт, зменшити час простоїв машин, підвищити коефіцієнт їх використання, а отже, і продуктивність праці.

Децентралізована система обслуговування робочих місць передбачає виконання робіт з технічного обслуговування, регулювання і профілактичного ремонту машин, обладнання основними виробничими робітниками. Така система застосовується головним чином на робочих місцях з переважною ручною працею – кінно-ручні роботи в рільництві, овочівництві, садівництві, де користуються простими засобами праці (лопата, сапи, ножі, тара тощо).

Разом з цим названа система обслуговування механізмів проявляється позитивно і на виробництвах високомеханізованих та автоматизованих де внутрізмінний процес праці є перервним і вимагає протягом зміни періодичної роботи машин і механізмів. Такою галуззю в сільському господарстві є

тваринництво. Для перервних внутрізмінних процесів праці характерно те, що окремі машинні операції повторюються циклічно через певні проміжки часу (доїння корів 2-3 рази на добу, годівля — 3-4 рази, видалення гною, заміна підстилки 2-3 рази та ін.). При цьому час роботи механізаторів, з допомогою яких здійснюються ці процеси, обмежений, отже, виконавці основних робіт мають технологічні перерви протягом зміни і в цей час можуть виконувати роботи з технологічного обслуговування машин, механізмів і обладнання, раціонально використовуючи час зміни.

Практика роботи великих тваринницьких ферм і промислових комплексів об'єктивно вимагає переходу на таку систему обслуговування робочих місць. Наприклад, основними функціями слюсарів-наладчиків на фермах є лише обслуговування механізмів, тому протягом зміни їх зайнятість невисока (втрати часу перевищують 50 %). Разом з цим і виконавці основних робіт після виконання окремих технологічних циклів (доїння, годівля) мають час для обслуговування механізмів. Тому для працівників тваринницьких ферм і комплексів пред'являються підвищені вимоги до кваліфікації. Вони повинні знати зоотехнічні норми годівлі тварин та догляду за ними, вміти раціонально обслуговувати робоче місце, керувати механізмами, здійснювати їх технічне обслуговування і дрібний ремонт. Заміняти ж окремі вузли і механізми повинна спеціальна група слюсарів-монтажників тваринницького комплексу або ремонтної майстерні господарства.

Змішане обслуговування робочих місць поєднує використання спеціалізованих підрозділів і виконавців основних робіт. Така система застосовується як у рослинництві, так і тваринництві. Суть її в тому, що окремі види робіт, особливо ремонтні, виконуються залученими працівниками з їх засобами за участю основних виконавців робіт. Дрібні ремонтні роботи і регулювання причепних машин виконують самі робітники в технологічні перерви. У тваринництві з переходом на систему закріплення за робітниками робочих місць і виконавчих функцій (замість того, що раніше за одними з них закріплювались тварини, а за іншими – механізми) підготовку механізмів до роботи, їх регулювання та технічний догляд здійснюють основні виконавці робіт. Це поліпшує використання робочого часу зміни (перервне виробництво), дозволяє більш повно поєднати фізичну і розумову працю, підвищити фаховий рівень особистості.

Система організації обслуговування робочих місць за своєю формою може бути: чергова, планово-попереджувальна і стандартна.

Чергова застосовується при змішаному обслуговуванні робочих місць. Заснована вона на виклику до польових агрегатів відповідних фахівців із ремонтними засобами для усунення несправностей, регулювання окремих вузлів машин і механізмів. Ця форма обслуговування характерна для виробництв, де виконуються певні польові операції – посів, догляд за посівами, збирання врожаю та ін.

Планово-попереджувальна система характерна для постійних виробництв: ліній по переробці сільськогосподарської сировини (переробка овочів, фруктів, молока, м'яса тощо); насосних станцій; тваринницьких комплексів; очисних споруд та ін. Ця система ґрунтується на обслуговуванні механізмів на робочих місцях за раніше складеними планами-графіками і виконується спеціалізованими підрозділами в рамках господарства або об'єднання.

Стандартна система заснована на визначених нормативних термінах роботи окремих вузлів і агрегатів машин, обладнання та їх заміни не тоді, коли вони вийдуть з ладу, а коли відпрацюють певний норматив відповідно з розробленим стандартом-планом. Таке обслуговування технічних засобів на механізованому (автоматизованому) робочому місці характеризується високою економічністю, не створює передумов вимушеного простою через несправності засобів виробництва.

Вибір системи обслуговування робочих місць повинен базуватись на особливостях виробництва, рівні кваліфікації основних виконавців і технологічних схемах чергування циклів робіт. Критерієм для цього вибору повинен бути загальний рівень продуктивності праці основного, допоміжного і обслуговуючого персоналу та поділ і кооперація праці між ними.

У системі раціональної організації робочого місця важлива роль методів і прийомів праці, якими користуються робітники при виконанні своїх робочих функцій. Від послідовності трудових прийомів і дій, від того, як здійснюються трудові рухи і використовуються в процесі праці його засоби, залежить в кінцевому підсумку рівень продуктивності праці.

Дослідження організації робочих місць, методів і прийомів праці свідчить, що за одних і тих же техніко-технологічних умов на ідентичних роботах різними робітниками досягається різний результат. Витрати часу на операції та їх елементи, якість робіт суттєво відрізняються.

Так, вивчення методів і прийомів праці операторів машинного доїння корів у молокопровід в агрокомбінаті «Пуща-Водиця» Київської області показало, що різні виконавці, позмінне обслуговуючи одну і ту ж групу корів,

на підмивання вимені разового доїння 50 корів витрачають різний час; одні – 39-45 хвилин, інші – 22-39 хвилин; на перенесення і підключення апаратів – відповідно 30-42 і 16-22 хвилини. Подібні розбіжності спостерігаються і при виконанні інших операцій процесу доїння. В результаті в цілому час разового доїння 50 корів трьома переносними апаратами різними виконавцями становить 146-160 і 215-244 хвилини. Разову роздачу сухого корму 32 підсосним свиноматкам на свинокомплексі «Калитянський» Київської області одні оператори здійснюють за 10 хвилин, разове очищення станків – 23 хвилини, миття підлоги – 8 хвилин, а інші – відповідно за 16, 29 і 7 хвилин.

Різниця в часі на обслуговуванні курей-несучок в автоматизованих клітках на Київській птахофабриці різними операторами становить: на огляді птиці – 24%, збиранні яєць – 36%, очищенні піддонів від посліду – 22%. Подібні явища спостерігаються і в інших виконавців – трактористів, фуражирів, скотарів, слюсарів-наладчиків і т. д.

Таким чином, навчання робітників безпосередньо на робочих місцях прогресивним, науково обґрунтованим методам і прийомам праці, які виключають усі зайві й непродуктивні елементи із трудового процесу, є першочерговим завданням організації і обслуговування робочих місць, без чого неможливо досягти високого економічного результату.

15.3. Атестація робочих місць

Функціонування робочого місця визначається технічними, технологічними, організаційними, економічними, соціальними, ергономічними, психофізіологічними та іншими чинниками. Робоче місце висуває відповідні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки робітника, його дисципліни і відповідальності. У процесі виробництва продукції робочі місця функціонують у тісному взаємозв’язку на основі досягнутого рівня розподілу й кооперації праці, створюючи при цьому органічно пов’язану сукупність – систему робочих місць. Для оцінки робочого місця використовується система показників, що характеризують їхній техніко-технологічний, організаційний та соціально-економічний рівень.

Для забезпечення якісної та кількісної збалансованості робочих місць і наявних трудових ресурсів, для пошуку й приведення в дію резервів підвищення ефективності використання матеріальних і трудових ресурсів

застосовується атестація, раціоналізація та планування робочих місць, розробляються баланси робочих місць та трудових ресурсів. Організація обліку робочих місць, виявлення ступеня відповідності їх рівня сучасним вимогам науки та техніки, технологій та наукової організації праці здійснюються в рамках атестації робочих місць. Джерелами інформації служать фактичні результати дослідження робочих місць, дані первинної статистичної звітності, перепису обладнання та його паспортів, технологічні карти та інші матеріали.

Для виявлення резервів підвищення продуктивності праці при поліпшенні організації, оснащення і планування робочих місць здійснюється їх атестація – комплексна оцінка відповідності робочого місця нормативним вимогам технології виконання певних операцій і їх елементів на підставі типового Положення про атестацію, раціоналізацію, облік і планіровку робочих місць. Їй передує кількісний і якісний аналіз фактичного стану робочих місць, відповідність їх показників нормативним параметрам.

Атестація робочого місця – це комплексна оцінка відповідності робочого місця нормативним вимогам технології виконання певних операцій і їх елементів. Їй передує кількісний і якісний аналіз фактичного стану робочих місць, відповідність їх показників нормативним параметрам. У землеробстві їх встановлюють за прийнятими в господарстві технологіями, в яких відображають всі параметри технологічних операцій на робочому місці й способи виконання робіт (розбивка полів, рух агрегатів, глибина обробітку ґрунту, заробки насіння тощо); у тваринництві – за типовими проєктами ферм, кормоцехів та їх обладнання. На основі аналізу типових робочих місць розраховують трудомісткість виконання робіт, кількість і номенклатуру обладнання, обслуговуючий персонал, з можливими розширенням зон обслуговування і оптимального використання механізмів і обладнання.

Відповідно до зазначених даних здійснюється кваліфікаційне визначення стану робочих місць, встановлюється рівень їх відповідності типовим операційним технологіям і вимогам щодо організації за такими показниками:

- відповідність кваліфікації робітника виконуваним функціям (відповідний документ, досвід роботи, вміння її виконати за визначений нормативний час);

- наявність на робочому місці відповідних до нормативу обладнання, приладів, інструментів, технологічного й організаційного оснащення;

- відповідність санітарно-гігієнічних умов праці, її охорони та пожежної безпеки нормативним параметрам;

- наявність нормативно-технічної документації: організаційно-технологічних карт, функціональних розпорядків робочого дня, графіків узгодження робіт при колективній праці, нормативів затрат робочого часу на елементи операцій тощо.

При визначенні відповідності робочого місця нормативним вимогам використовуються відповідні технічні параметри, що обумовлюють на певному робочому місці типи машин та обладнання, санітарні норми й правила, карти організації праці. Допускається також експертна оцінка основних параметрів робочого місця та їх відповідності нормативним, наприклад, за трибальною системою: 1; 0,5; 0. Одиницею оцінюється показник, що відповідає нормативним вимогам; 0,5 – показник, що має несуттєві відхилення від нормативних значень, які можуть бути усунені; 0 – показник, який значно відхиляється від норми, що негативно позначається на трудовому процесі. Дані визначень заносяться в карту атестації робочого місця. Вона складається за певною формою, що наведена в таблиці 15.1.

Оцінка відповідності робочого місця типовому здійснюється по кожному фактору *(*K_m – технічний рівень, K_o – організаційний рівень, K_y – рівень умов праці) визначається як співвідношення фактичного показника до нормативного:

$$K_m = \frac{K_{m1} + K_{m2} + ... + K_{mn}}{n}, \qquad (15.1)$$

де K_{m1}, K_{m2}, K_{mn} – коефіцієнти показників складових певного фактора (у даному випадку – технічний рівень), n – кількість складових певного фактора.

За такою ж методикою визначаються й показники організаційного рівня й рівня умов праці. Якщо коефіцієнт по окремому фактору менший ніж 0,75, то таке робоче місце не є типовим по цьому показнику й вимагає удосконалення відповідного фактора. Тобто удосконалення техніки й технології виробництва (фактор K_m), поліпшення організації праці й виробництва, поглиблення поділу праці, упровадження кооперації праці на важливих ділянках роботи (фактор K_o), поліпшення санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних умов праці (фактор K_y).

Комплексна оцінка робочого місця, оснащеного машинами й обладнанням (K_1), визначається за сумою коефіцієнтів зазначених факторів:

$$K_1 = K_m + K_o + K_y , \qquad (15.2)$$

робочі місця, не оснащені машинами (K_2), – за сумою 2 факторів:

$$K_2 = K_o + K_y ;. \qquad (15.3)$$

Таблиця 15.1 **Карта атестації робочого місця**

Робоче місце _____
(назва)

Підприємство _____
(назва)

Дільниця _____
(назва)

Організація робочих місць	Умовні позначення	Оцінка, бали	Заходи по не атестованим показникам	Відповідальний за виконання заходів		Термін виконання
				розробка впровадження	впровадження	
1	2	3	4	5	6	7
1. Технічний рівень робочого місця	Кт					
1.1. Прогресивність технології, продуктивність машин і обладнання	$Кт_1$					
1.2. Використання машин і обладнання за добу	$К_{Т2}$					
1.3. Коефіцієнт використання машин і обладнання протягом року	$К_{Т3}$					
1.4. Технічний стан машин і обладнання	$К_{Т4}$					
1.5. Відповідність машин і обладнання якості вироблюваної продукції	$К_{Т5}$					
2. Організаційний рівень робочого місця	Ко					
2.1. Планіровка	$Ко_1$					
2.2. Технологічне і організаційне оснащення	$Ко_2$					
2.3. Організація і оплата праці	$Ко_3$					
2.4. Ступінь механізації	$Ко_4$					
2.5. Нормування праці	$Ко_5$					
3. Умови праці і техніка безпеки на робочому місці	Ку					
3.1. Санітарно-гігієнічні умови праці	$Ку_1$					
3.2. Охорона праці	$Ку_2$					
3.3. Естетичні умови праці	$Ку_3$					
3.4. Психофізіологічні умови праці	$Ку_4$					

За умови, що загальний коефіцієнт $K_1 \geq 2{,}25$ і $K_2 \geq 1{,}50$, робочі місця відносять до типових і вважають атестованими. При менших значеннях робочі місця підлягають раціоналізації або ліквідації й створенні замість ліквідованих нових робочих місць.

Як показують дослідження, продуктивність праці на типових робочих місцях вища порівняно з нетиповими на 25-70 % залежно від виду роботи й характеру параметрів відхилень. Основними показниками економічної оцінки робочих місць є приріст виробництва продукції, поліпшення її якості, зниження витрат матеріальних ресурсів, виробництво на 100 га сільськогосподарських угідь і одного середньорічного працівника, капіталовіддача, рівень і норма рентабельності та ін.

Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища й трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності. Включає облік та комплексну оцінку відповідності кожного робочого місця вимогам стандартів, методикам виконання вимірювань, санітарним нормам і правилам, правилам техніки безпеки та пожежної безпеки. Заповнюється карта умов праці, де вміщено дані про кількісні і якісні характеристики факторів виробничого середовища й трудового процесу, гігієнічна оцінка умов праці, рекомендації щодо їх поліпшення, запропоновані пільги й компенсації.

Згідно з нормативними положеннями (Закони України «Про охорону праці», «Про пенсійне забезпечення», Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442, Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 р. № 41) *атестація робочих місць за умовами праці* проводиться в підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника (власника) підприємства, організації. Для організації і проведення атестації керівник підприємства видає наказ, в якому: визначає завдання атестації; затверджує склад атестаційної комісії, визначає її

повноваження; установлює терміни й графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства; визначає взаємодію із зацікавленими державними органами й громадськими організаціями (експертизою умов праці, санітарно-епідеміологічною службою); визначає проєктні, науково-дослідні установи для науково-технічної оцінки умов праці й участі в розробленні заходів по усуненню шкідливих виробничих факторів.

Найбільш ефективним є залучення для проведення атестації організацій (територіальних санітарно-епідеміологічних станцій, науково-дослідних установ, експертно-технічних центрів тощо), які спеціалізуються на комплексному виконанні зазначених вище робіт, включаючи виконання санітарно-гігієнічних досліджень та оформлення результатів. Такі організації (а саме їх лабораторії) мають бути атестовані Міністерством охорони здоров'я України та акредитовані органами Держстандарту України тощо.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах. Періодичність атестації встановлюється підприємством у колективному договорі, але не рідше одного разу на 5 років.

Атестація робочих місць передбачає:

– установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;

– санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;

– комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;

– установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

– обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;

– визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги й компенсації залежно від умов праці;

– складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;

– аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

Відомості про результати атестації робочих місць заносяться до карти умов праці.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників після погодження з профспілковим комітетом затверджується наказом по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років. Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняття «робоче місце».
2. Оснащення робочих місць та їх планіровка.
3. Постійні та тимчасові робочі місця.
4. Охарактеризуйте особливості організації робочих місць у різних галузях рослинництва й тваринництва.
5. Які є види обслуговування робочих місць, у чому між ними відмінність?
6. Організаційні форми обслуговування робочих місць.
7. Наведіть значення й методику атестації робочих місць.

Розділ 16
РЕЖИМИ ПРАЦІ Й ВІДПОЧИНКУ

16.1. Раціоналізація загального фонду робочого й позаробочого часу

Раціональне використання режимів праці і відпочинку, робочого та позаробочого часу потрібно вирішувати з урахуванням зайнятості працівників на виробництві, в побуті та інших видах діяльності – особистому господарстві, відпочинку, навчанні тощо. Тому робочий і позаробочий час розглядається з точки зору його соціально-економічного аспекту для робітників різних сфер і галузей національного господарства.

З точки зору наукової організації праці загальний фонд часу поділяється на робочий і позаробочий. Оскільки впродовж робочого часу створюються матеріальні блага у суспільному виробництві, то позаробочий час – це частина календарного фонду за певний період (добу, тиждень, рік), що залишається у працівника на його фізіологічні та особисті потреби (родина, саморозвиток, рекреація тощо). Між означеними вище видами загального часу існує тісний взаємозв’язок. Під поняттям робочий час слід розуміти той час протягом якого працівник виконує свої функції у відповідності з посадовою інструкцією чи іншими нормативно-правовими документами підприємства. Тобто, від початку роботи до її завершення, без урахування обідньої перерви. Безумовно, що по мірі зростання науково-технічного прогресу на основі якого впроваджуються новітні технології у виробничі процеси, підвищення продуктивності праці, тобто робочий час буде скорочуватись, а позаробочий – зростати.

Що стосується позаробочого часу, то він поділяється на занятий, вільний і сон. Занятий час витрачається на добирання до місця роботи і з роботи, на побутові потреби, домашню працю тощо. В динаміці, з розвитком суспільних відносин, зростає час на розваги, підвищення культурного рівня, творчої діяльності та професійного рівня. Особливу увагу у позаробочому часі слід звертати на таку фізіологічну потребу як *сон*, він повинен бути регулярною та постійною величиною не менше 7-8 годин на добу залежно від статево-вікових та інших специфічних особливостей індивідів.

У сільському господарстві вільний час значно менший ніж в інших галузях в результаті виконання робіт на присадибній ділянці, будівельно-ремонтних роботах, догляді за свійськими тваринами. Проте, з поглибленням

спеціалізації та інтенсивним розвитком побутової техніки для виконання робіт по вирощуванню продукції, догляді за худобою та птицею зайнятий час буде скорочуватись вивільняючи час на зростаючі потреби соціально-культурного і фахового рівня.

При обчисленні нормативу праці визначається річний фонд робочого часу працездатної людини. Станом на 2021 рік, відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України (КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Проте, враховуючи особливості сільськогосподарського виробництва, напружені періоди польових робіт – тривалість робочого часу на тиждень може бути збільшена до 70 годин (але не більше 10 днів підряд) із зменшенням робочого часу в інші періоди до 5-6 годин за зміну, при цьому загальний робочий час року не має перевищувати 1994 годин (в середньому - 166,2 год/міс).

Внутрішньозмінний режим робочого часу характеризується порядком чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни і регулюється правилами внутрішнього розпорядку. В таких правилах, зазвичай, вказується час початку, закінчення зміни, а також час на технологічні перерви, перерви для відпочинку і приймання їжі.

16.2. Вплив раціонального режиму праці й відпочинку на працездатність

Правильні режими праці і відпочинку протягом зміни повинні передбачати перерви в роботі коли організм людини починає втомлюватися, щоб не допустити зниження працездатності і стимулювати подальшу роботу протягом усієї зміни. Удосконалювати режими праці необхідно на основі проведення спостережень разом з встановленням норм виробітку з використанням різних приладів вимірювання фізіологічного стану працівника, про що йшлося в розділі «Нормування праці» на єдиній науково-методичній основі з урахуванням впливів умов праці. Власне поняття режиму праці та відпочинку випливає з його змісту і розподіляться на внутрішньозмінний, тижневий, місячний і річний, в яких визначається питома вага на різні види діяльності людини протягом певного періоду.

Внутрішньозмінний режим праці та відпочинку - чергування часу на виконання роботи та відпочинку протягом робочого дня або робочої зміни.

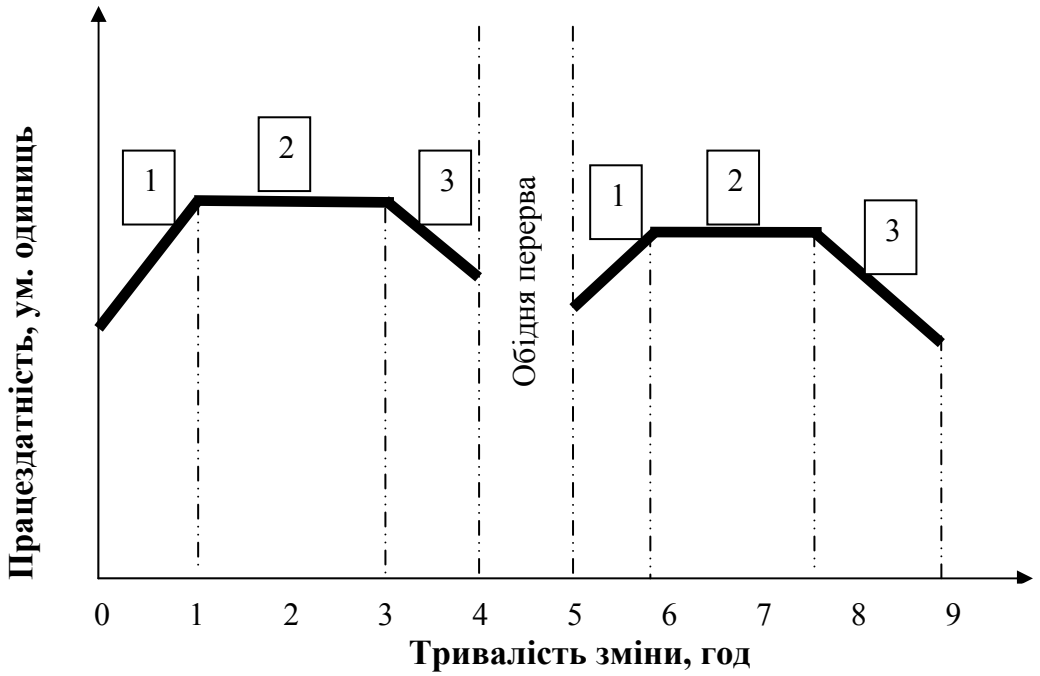
Спостереження за використанням часу свідчать, що протягом робочого дня, крім обідньої перерви, мають місце й інші перерви в роботі обумовленні технологічними особливостями трудового процесу. Одні більш подовжені – 5-10 хвилин (як правило, технологічні перерви), інші – у вигляді мікропауз по декілька секунд. Дослідження фізіологів свідчать, що усунення цих перерв призведе до значної втоми робітника, отже, і до зниження продуктивності праці. Тому чергування протягом робочої зміни праці та відпочинку є фізіологічною необхідністю, їх потрібно передбачати і раціонально планувати, задовольняючи фізіологічні вимоги організму. Загальна тривалість внутрішньозмінних перерв (крім обідньої), які відносяться до робочого часу, має становити 5-10 % робочого дня. Практичними дослідженнями встановлено, що на важких і шкідливих роботах перерви мають бути частішими й коротшими (5-10 хвилин), на інших – більш подовженими (15 хвилин) з розподілом у часі одна перерва до обіду і друга – після обіду.

При встановленні часу й тривалості обідньої перерви необхідно враховувати, що найбільш доцільно поділити робочий день на дві рівні частини. Зміщувати обідню перерву ближче до початку роботи не доцільно, тому що вона може співпасти з часом найвищої продуктивності праці. Негативним буде зміщення цієї перерви на другу половину дня, бо продуктивність праці в першій половині досягає такого низького рівня перед перервою, що після неї недостатньо часу для досягнення найвищої працездатності. Працездатність людини слід розглядати як динамічну здатність організму змінювати і перетворювати предмети праці й природи для задоволення своїх фізіологічних і матеріальних потреб. Зміну динаміки працездатності протягом робочого дня залежно від виду робіт подано на рис. 16.1.

Наукою і практикою встановлено, що працездатність протягом робочої зміни характеризується трьома періодами. Перший - входження в роботу; другий – період максимальної працездатності; третій – втомлюваність (зниження працездатності та продуктивності праці).

Перший період характеризується адаптацією організму до умов виробництва. Поступово зменшується вплив побічних факторів на нервово-психічний стан працівника, що діяли до початку роботи. Він входить у певний ритм напруження основних функцій життєдіяльності – дихання, пульс, артеріальний тиск, увага, темп рухів тощо. Все це поступово підвищує працездатність до певного максимального рівня. Спостереженнями встановлено, що

факторів, які впливають на досягнення максимальної продуктивності праці, багато. Основні з них - підготовленість предметів праці до роботи, наявність та зручність інвентарю, інструменту, тари, морально-психологічне середовище, яке створюють керівники перед роботою, симпатії та антипатії до оточуючих, мікроклімат у колективі. Позитивний вплив на час входження в роботу має постійність роботи. Встановлено, якщо робітнику щоденно змінювати вид роботи, входження в неї збільшується в два рази.



1 – входження в роботу; 2 – максимальна працездатність; 3 - втомлюваність

Рис. 16.1. **Динаміка працездатності протягом робочого дня**

Другий – період максимальної працездатності триває 2,0-2,5 годин і зберігається за умов оптимальних мікрокліматичних факторів, повної забезпеченості предметами праці та підтримання високого тонусу настрою працівника.

Третій – втомлюваність, характеризується зниженням працездатності та продуктивності праці, через витрати енергетичних ресурсів організму. Цей період може бути мінімальним за умови, коли більш точно буде розрахований темп і ритм роботи та підтримка оптимальних умов праці.

Взірцем оптимального розподілу робочого часу і величезної розумової працездатності рахується визначний фізіолог І.П. Павлов. Багато вчених, письменників, митців та інші працівники інтелектуальної праці до глибокої

старості зберегли працездатність, ясність думки, духовне та фізичне здоров'я. Безумовно, у всіх елементах позаробочого часу доби потрібно чітко регламентувати сон, який повинен бути безперервним протягом близько 8 годин, що дозволяє повністю відновити витрачену в процесі роботи енергію без шкоди для здоров’я.

Тижневий режим праці й відпочинку визначається кількістю робочих днів на тиждень. У випадках перервного трудового процесу робітники мають загальний вихідний день за календарем. При безперервному робочому процесі (тваринництво) вихідні дні надають позачергово, за змінним графіком. Проте специфіка сільськогосподарського виробництва вимагає в окремі періоди року (посів, догляд за посівами, збирання врожаю) для стислого виконання робіт встановлювати подовжений робочий день і працювати у вихідні дні. За таких умов складається відповідний розпорядок робочого дня і сукупний облік робочого часу. Потрібно прагнути до того, щоб навіть у найнапруженіші періоди збирання врожаю робітник мав вихідний день, а збільшення робочого дня до 10-12 годин на добу було короткочасним. Ще на початку ХХ ст. П.М. Керженцев зауважив: «Регулярні періоди відпочинку протягом тижня винятково важливі для успішної роботи. Роботи у вихідні увійшли в нас в ужиток. Складається ілюзія начебто завдяки цьому нам вдається зробити більше. На ділі ж нічого подібного не відбувається. Наші робітники, не маючи правильного відпочинку, зовсім не в змозі працювати з нормальною інтенсивністю і потрібною швидкістю».

З огляду на вищесказане потрібно зауважити, що названі періоди залежать від умов роботи, складності, важкості праці, її монотонності. Так, період входження в роботу трактористів на посіві зернових культур найбільший і становить біля 70 хвилин. Стала працездатність у першій половині зміни становить 105 хвилин, а втомлюваність – протягом 70 хвилин. У післяобідній період входження в роботу зменшується до 35 хвилин, а період максимальної продуктивності праці – 135 хвилин. Це пояснюється тим, що з’являється адаптація до зазначеного виду роботи, а спад продуктивності в результаті втомлюваності триває також 70 хвилин. У тваринництві при доїнні корів на доїльній установці період входження в роботу як у першій, так і в другій половині робочої зміни, а також на збиранні томатів (темп роботи заданий машинним комплексом) становив відповідно 30 і 15 хвилин. Стала працездатність в першій половині дня найвища, а в другій – знижується в основному

через монотонність операцій та відповідну втомлюваність робітників до кінця робочого дня.

Місячний і річний режим праці та відпочинку характеризується кількістю робочих тижнів, співвідношенням робочих і вихідних днів, а також днів відпустки. При цьому річна норма робочого часу повинна відповідати нормі, встановленій трудовим законодавством. При встановлені норми робочого часу протягом року враховуються: кількість календарних днів; кількість святкових днів і днів релігійних свят (встановлюється Кабінетом Міністрів України при прийняті Державного Бюджету); кількість вихідних днів; кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину.

Основна мета встановлення раціональних режимів праці та відпочинку - це усунення втрат робочого часу. «Ми повинні усвідомити, – зазначав ще на початку минулого століття П.М. Керженцев, – що час для нас є матеріальною цінністю особливого роду. Інші цінності ми можемо накопичувати і зберігати, час безперервно тече і щосекунди вислизає з нашого досвіду. Час не використаний – час, що загинув безповоротно». В сучасних умовах виробництва, ціна кожної одиниці часу значно зростає, тому режими праці та відпочинку повинні бути оптимальними, науково обґрунтованими для конкретного підприємства з його специфікою, щоб дозволяти ефективно використовувати весь сукупний час робітника.

16.3. Методика складання внутрішньозмінних та добових графіків роботи

У виробничо-господарській діяльності робочий час працівників організовується за допомогою графіків роботи. На підприємстві графіки роботи мають подвійне призначення – регламентування та облік робочого часу. Регламентуюча функція графіків роботи полягає у встановленні робочого часу і часу внутрішньозмінного та міжзмінного відпочинку. Облікова функція графіків роботи полягає у тому, що на підставі графіків роботи визначається, середньомісячна кількість робочих днів (розрахункова складова для обчислення низки гарантійних виплат). Середньомісячна кількість робочих днів розраховується діленням на 2 сумарної кількості робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства. Наявність графіків роботи створює на підприємстві умови для реалізації норм трудового

законодавства у разі залучення працівників до надурочних робіт, до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні.

Основним нормативно-правовим документом, яким регулюються питання щодо робочого часу (графіків роботи), є Кодекс законів про працю України (КЗпП), зокрема, главами IV «Робочий час» і V «Час відпочинку» КЗпП.

На мікрорівні рівні питання щодо робочого часу регулюються колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку. У колективному договорі зобов'язання сторони роботодавця щодо організації робочого часу формуються з урахуванням відповідних законодавчих норм. Так, статтею 50 КЗпП передбачено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства та організації при укладенні колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця та виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил, у відповідності до ст. 142 КЗпП визначається трудовий розпорядок на підприємствах. Зокрема у правилах внутрішнього трудового розпорядку встановлюються:

- ✓ тривалість щоденної роботи (зміни) — при п'ятиденному (шестиденному) робочому тижні (ст. 52 КЗпП);
- ✓ час початку й закінчення щоденної роботи, зміни (ст. 57 КЗпП);
- ✓ порядок рівномірного чергування працівників у змінах — при змінних роботах (ст. 58 КЗпП);
- ✓ час початку та закінчення перерви для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП).

Отже, документами, які регламентують трудову діяльність робітників протягом доби, є графіки змінності роботи і розпорядку робочого дня, що передбачають: тривалість зміни, початок і кінець робочого дня, функціональні обов'язки виконавців, час обідньої перерви, порядок чергування змін. У зв'язку з особливостями сільськогосподарського виробництва, наявністю не співпадаючих періодів виробництва та робочих періодів виникає необхідність у встановленні різного за тривалістю робочого дня і чергування змін. Тому графіки змінності та розпорядку робочого дня повинні складатись з урахуванням напруженості сільськогосподарських робіт, тривалості світлового дня у різну пору року, кліматичних та інших умов.

Проєктування робочого дня і змінності роботи повинні починатись із визначення тривалості зміни тижня за календарними періодами року. При цьому загальна річна зайнятість, не повинна перевищувати встановленого трудовим законодавством нормативу праці, а добовий режим праці передбачав час для нормального відпочинку і задоволення особистих потреб.

Найбільш прийнятним режимом є організація двозмінної роботи з максимальним використанням світлової частини дня. Вже в другій половині квітня світловий день становить 15 годин, у травні – 17, а в червні перевищує 18 годин. І хоча в подальшому він скорочується, але ще й у вересні його тривалість – понад 14 годин. Отже, за цих умов перша зміна може починати роботу з 4-5-ї години ранку і закінчувати о 13-14-ї годині, а друга зміна – з 13-14-ї до 22-23-ї години. Перехід робітників із однієї зміни в другу повинен здійснюватись не частіше ніж через тиждень і бажано після вихідного дня, що дозволяє менш витрачати часу на адаптацію до нового режиму роботи.

В умовах великих промислових ферм при груповому виконанні робіт і закріпленні тварин за певною групою виконавців з метою збільшення часу на виконання окремих спеціалізованих циклів робіт їх виконання розпочинають послідовно по окремих приміщеннях або секціях за змінним графіком. Це дозволяє рівномірно завантажити трудовий колектив протягом зміни, не порушуючи технологічних умов виробництва. Для ілюстрації в табл. 16.1 подано графік змінності роботи на молочному комплексі агрокомбінату «Пуща-Водиця» Києво-Святошинського р-ну Київської області.

Таблиця 16.1. **Графік змінності роботи по обслуговуванню тварин при п’ятиденному робочому тижні в агрокомбінаті «Пуща Водиця», Києво-Святошинського р-ну, Київської області**

Ланка	Дні місяця																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
I	1	1	1	1	1	В	В	2	2	2	2	2	В	В	1	1	1	1
II	2	2	2	В	В	1	1	1	1	1	В	В	2	2	2	2	2	В
III	1	В	В	2	2	2	2	2	В	В	1	1	1	1	1	В	В	2
Підмін-на	В	2	2	2	2	1	1	В	1	1	1	1	2	2	В	2	2	1

Ланка	Дні місяця													
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	робочих	вихідних
I	1	В	В	2	2	2	2	2	В	В	1	1	22	8
II	В	1	1	1	1	1	В	В	2	2	2	2	22	8
III	2	2	2	2	В	В	1	1	1	1	1	В	21	9
Підмінна	1	1	1	В	2	2	2	2	1	1	В	1	25	5

Умовні позначення:1- дні роботи в першій зміні; 2- в другій зміні; В-вихідні

Крім графіків змінності роботи в господарствах повинен складатися і розпорядок робочого дня за видами робіт і категоріями виконавців. Існують різні його форми. В одних випадках вони є загальними для робітників тваринництва за періодами року, коли зазначається час початку та кінця роботи, обідня перерва. Такий розпорядок дня не враховує кількості та функціональної сторони праці й не регламентує часу виконання окремих операцій. Він не мобілізує на раціональне використання часу зміни. Розпорядок дня, в якому деталізується кількісна і якісна характеристики робіт і фіксуються функціональні обов'язки по елементного виконання операцій в часі та просторі, дозволяє більш раціонально протягом зміни регламентувати витрати часу.

В рослинництві такий розпорядок відображує роботу за принципом погодинних графіків на виконання окремих робіт, а в тваринництві точно визначає час певних операцій і їх взаємозв'язок між різними виконавцями, що включає простої робітників через неузгодженість виконання операцій.

Методика складання таких розпорядків дня на виконанні окремих робіт у рослинництві й для окремих категорій працівників у тваринництві подана в табл. 16.2., 16.3.

Таблиця 16.2. **Розпорядок робочого дня на збиранні томатів тракторною площадкою** (год, хв)

Вид робіт	Початок	Кінець	Тривалість
Тривалість робочої зміни	8-00	18-00	9-00
Підготовка тари до роботи	8-00	8-15	0-15
Збирання томатів	8-15	9-05	0-50
Розвантажування площадки	9-05	9-20	0-15
Завантаження площадки тарою	9-20	9-30	0-10
Збирання томатів	9-30	10-15	0-45
Розвантаження площадки	10-15	10-30	0-15
Завантаження площадки тарою	10-30	10-40	0-10
Відпочинок	10-40	10-55	0-15
Збирання томатів	10-55	11-40	0-45
Розвантаження площадки	11-40	11-55	0-15
Завантаження площадки тарою	11-55	12-05	0-10
Збирання томатів	12-05	12-55	0-50
Розвантаження площадки	12-55	13-10	0-15
Перерва на обід	13-10	14-10	1-00
Завантаження площадки тарою	14-10	14-20	0-10

Закінчення табл. 16.2

Вид робіт	Початок	Кінець	Тривалість
Збирання томатів	14-20	15-10	0-50
Розвантаження площадки	15-10	15-25	0-15
Завантаження площадки тарою	15-25	15-35	0-10
Збирання томатів	15-35	16-20	0-45
Розвантаження площадки	16-20	16-35	0-15
Відпочинок	16-35	16-50	0-15
Завантаження площадки	16-50	17-00	0-10
Збирання томатів	17-00	17-45	0-45
Розвантаження площадки	17-45	18-00	0-15

Таблиця 16.3. **Розпорядок робочого дня для оператора машинного доїння корів за зміщеним графіком** (год, хв)

Вид робіт	Початок	Кінець	Тривалість	Норматив часу на відпочинок
	5-00	14-02	8-02	0-30
Загін і прив’язування корів у першому корівнику	5-00	5-30	0-30	
Доїння корів у першому корівнику	5-30	7-30	2-00	0-5
Роздавання концентрованих кормів у першому корівнику	7-30	8-10	0-40	
Загін і прив’язування корів у другому корівнику	8-10	8-40	0-30	
Роздавання концентрованих кормів у другому корівнику	8-40	9-20	0-40	
Перерва	9-20	10-00	0-40	
Доїння корів у другому корівнику	10-00	12-00	2-00	0-5
Миття доїльних апаратів, відпочинок	12-00	12-40	0-40	0-20
Відв’язування корів у першому корівнику і вигін їх у загін (на пасовисько)	12-40	12-50	0-10	
Чищення корів і поїлок у другому корівнику	12-50	13-20	0-30	
Відв’язування корів у другому корівнику і вигін їх у загін (на пасовисько)	13-20	13-30	0-10	
Разові роботи	13-30	14-02	0-32	

Робота за зміщеним графіком дає можливість організувати процес праці безперервно в умовах циклічного виробництва у тваринництві. Суворо встановлений початок і кінець кожної операції постійно в одних і тих же групах тварин, в один і той же час не впливає негативно на стан тварин та їх продуктивність. При цьому машинні і ручні операції виконуються у відповідності з прийнятою технологією, мікропаузи відпочинку суміщаються із спостереженням за доїнням.

Згідно з матеріалами цих таблиць дотримання зазначених розпорядків робочого часу дозволяє виконувати роботу із заданим ритмом, враховувати регламентованість перерв на відпочинок і сприяє досягненню виконання робіт без втрат робочого часу. Таким чином, врахування дії викладених факторів у виробництві дозволить впорядкувати режим праці та відпочинку, підвищити фаховий рівень робітників і соціальний розвиток особистостей.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Сутність поденного та внутрішньозмінного робочого часу, його облік.
2. Поняття режиму праці, їх види та нормативи.
3. Методика складання графіків робочого часу виходу на роботу
4. Особливості встановлення режимів праці у напружені періоди польових робіт.
5. Нормування тривалості робочої зміни та річне її регулювання.

Розділ 17
ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ УМОВ ПРАЦІ

17.1. Внутрішньогосподарські форми організації трудових колективів

У сільському господарстві України всі підприємства являють собою виробничо-господарську одиницю, яка зусиллями свого трудового колективу здійснює виробництво продукції, її переробку, реалізацію; надає послуги, виконує інші економічні й соціальні функції. Кожне підприємство – згідно з законодавством України, це самостійний трудовий колектив, первинний осередок української держави як об'єднання працівників для спільної трудової діяльності. У кожному трудовому колективі залежно від його розмірів, спеціалізації та інших обставин функціонують внутрішньогосподарські (первинні) виробничі, обслуговуючі та інші колективи – дільниці, ланки, загони, бригади, цехи, відділки тощо. Форми і кількість таких первинних підрозділів, чисельність зайнятих у кожному з них залежать від особливостей виробничих умов конкретного підприємства, його специфіки, але більшість із них має характерну загальну структуру, що наведена на рис. 17.1.

Залежно від розміру та виробничого напрямку господарства, а також і поділу праці, в трудовому колективі рослинників можливі такі самостійні ланки, бригади, дільниці, цехи, як колективи буряківників, овочівників, плодівників, картоплярів, льонарів тощо.; в трудовому колективі свиноферми – колективи репродуктивного і свиновідгодівельного цехів або ланок; в складі працівників, які виробляють продукцію скотарства – колективи молочних і відгодівельних цехів, бригад, ланок, дільниць.

Як видно зі схеми, ***трудові колективи*** класифікуються на ***постійні і тимчасові***. Постійні – це такі, що характеризуються сталістю земельних угідь, засобів і предметів праці та робочої сили: ланки, бригади, дільниці, сімейні, орендні та інші колективи. Тимчасові – це, як правило, спеціалізовані трудові колективи (загони), які створюються для виконання окремих найважливіших циклів сільськогосподарських робіт: підготовка ґрунту, внесення добрив, сівба; заготівля органічних добрив; захист рослин від бур’янів і хвороб; заготівля кормів; збирання врожаю та інше. У великих господарствах вони створюються

як внутрішньогосподарські, але за певних умов і можливостей надають послуги і суміжним господарствам на договірних умовах.

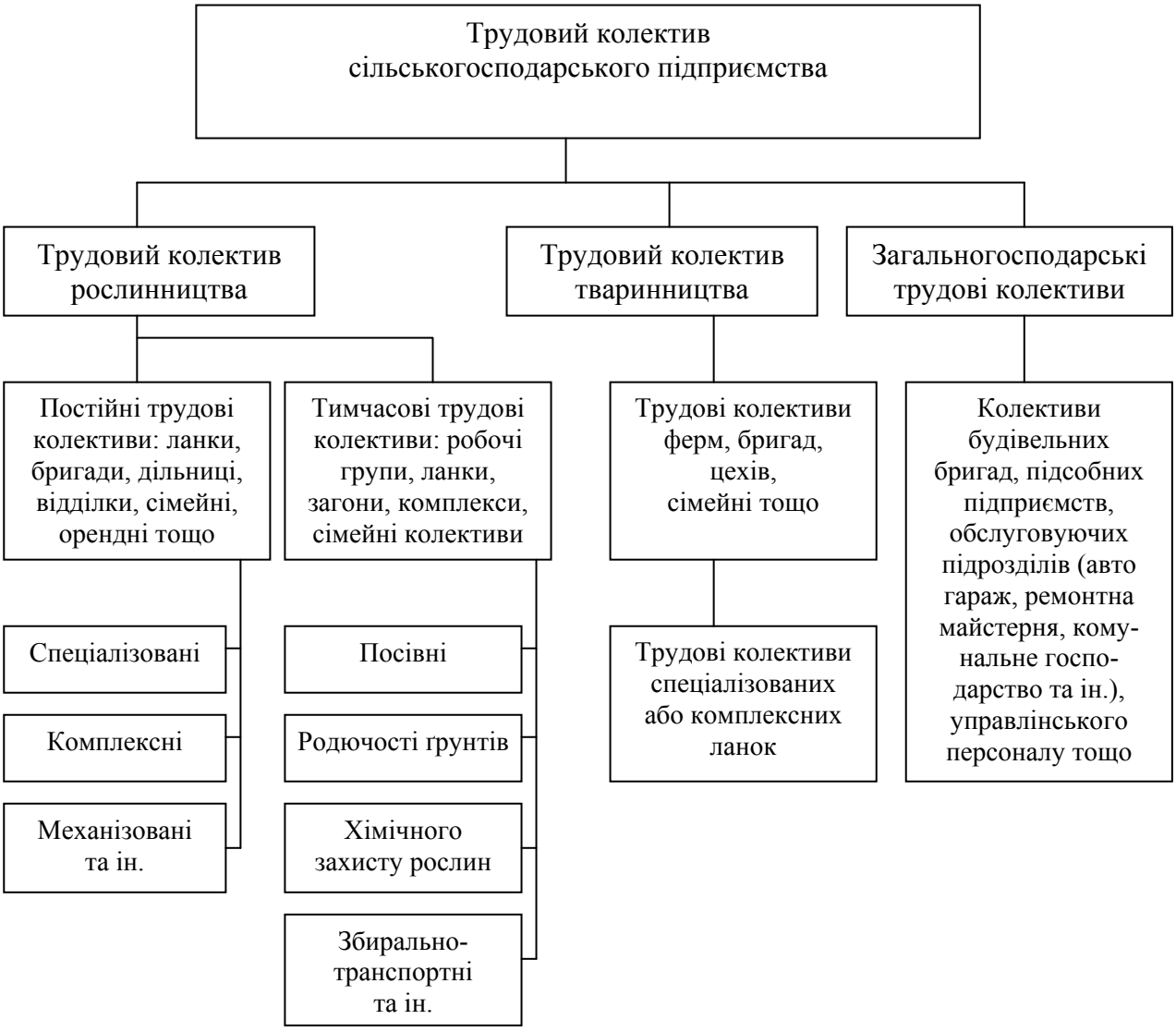


Рис. 17.1. **Схема структури трудового колективу сільськогосподарського підприємства**

Найпростішою організаційною структурою первинного об'єднання працівників є ланка. В її складі немає ніяких окремо організаційно-оформлених груп виконавців і тому немає потреби в звільненому керівникові. Характерними ознаками ланки ще є такі: вона виконує окремі технологічні операції в загальному комплексі робіт по виробництву певного виду сільськогосподарської продукції. Ланка налічує 5-8 осіб працюючих, яким властива професійна універсалізація, а отже, і спроможність виконувати широкий спектр сільськогосподарських робіт.

У великих господарствах, де багаточисельні трудові колективи, діють такі структури, як виробничі бригади. Кожна з них може складатися з декількох

самостійних спеціалізованих ланок. Тому порівняно з ланкою це вже більш складна організаційна форма колективу працівників, де трудові відносини мають свої особливості. Якщо в межах кожної ланки вони здійснюються через безпосередній контакт працівників у процесі трудової діяльності, а потім уже і через кінцевий результат виробничої діяльності, то в бригадах – тільки (або в більшості випадків) через кінцевий результат функціонування праці всього колективу бригади.

У багатьох великомасштабних за площею сільськогосподарських угідь підприємствах, особливо на півдні України, утвердились виробничі дільниці. Кожна з них об'єднує дві та навіть більше однопрофільних виробничих бригад або бригад різної спеціалізації. У багатьох випадках виробничими дільницями можна вважати також комплексні бригади і окремі відділки, які територіально розташовані в окремих населених пунктах.

Характеристики ланок, бригад, виробничих дільниць деякою мірою умовні. Адже залежно від розселення працівників, місцевих традицій, спеціалізації та концентрації сільськогосподарського виробництва, забезпеченості об'єктами виробничої та соціальної інфраструктури, ґрунтово-кліматичних умов та інших обставин спостерігається різноманітність виробничих підрозділів та форм організації їх трудових колективів. Ось чому, неможливо розробити якийсь типовий варіант організаційно-виробничої структури з тим, щоб його пропонувати як типовий для більшості господарств кожної природно-економічної зони України.

Права членів внутрішньогосподарського формування визначаються Положенням про внутрішньогосподарське формування, яке складається у підприємстві. В ньому передбачаються права і обов’язки членів колективу підрозділу (вносити пропозиції щодо поліпшення діяльності формування, усунення недоліків в роботі його органів та посадових осіб; одержувати від посадових осіб інформацію з будь-яких питань діяльності формування; користуватися майном, пільгами і перевагами, передбаченими для даного господарства).

За будь-яких умов при формуванні внутрішньогосподарських підрозділів слід керуватись об’єктивними проявами механізмів поділу і кооперації праці, організації робочих місць, їх планування й оснащення, можливостями застосування поточних технологій і групової роботи агрегатів на виконанні технологічних циклів внесення добрив, підготовки ґрунту до сівби і проведення її, збиранні врожаю, заготівлі кормів тощо. Проведені дослідження з питань

організації внутрішньогосподарських підрозділів показали, що види і форми цих підрозділів досить різноманітні, створюються залежно від специфічних умов того чи іншого підприємства. В узагальнюючому вигляді, з урахуванням перелічених особливостей, варіанти організаційної структури підприємств наведені на рис. 17.2.

Як бачимо, організаційна структура сільськогосподарського підприємства свідчить про можливу варіантність різноманітних організаційних рішень залежно від умов виробництва, наявності технічних засобів, розмірів сільськогосподарських підприємств, що забезпечує найбільш ефективну їх діяльність, традиції, які склались у попередні роки і до яких пристосовувались працівники, та інших чинників, що проявили у господарстві ефективну дію. Але за будь-яких умов в основі ефективної організаційної структури лежить обсяг виробництва, його концентрація і спеціалізація. Саме ці чинники зумовлюють зниження витрат на одиницю продукції за великих розмірів земельних угідь (3,5 тис. га і більше), кращою виявилась цехова структура зі створенням у цехах спеціалізованих бригад або загонів. За середніх розмірів земельних угідь (2–3 тис. га) ефективнішою є організаційна структура, в основі якої – дільниця з комплексними бригадами та спеціалізованими загонами по заготівлі і внесенню добрив, захисту рослин від шкідників і хвороб, заготівлі кормів, збиранні врожаю.

На збиральних роботах – заготівля кормів, збирання зернових, цукрових буряків та інших культур – найефективнішою організаційною структурою були тимчасові внутрішньогосподарські комплексні загони, які проводять збиральні роботи за принципами поточної технології та групової роботи агрегатів. Черговість збирання врожаю окремих культур і ділянок визначають заздалегідь, фіксуючи це у відповідних графіках, які узгоджують між підрозділами та партнерами, особливо якщо формується міжгосподарський загін. Узагальнена орієнтовна організаційна структура комплексного загону на збиранні зернових культур наведена на рис. 17.3.

З наведеної схеми видно, що збиральний комплекс (загін) складається з окремих спеціалізованих ланок, провідними серед яких є збиральні ланки, а решта ланок формується за своїми технічними параметрами, щоб забезпечити безперервність роботи й узгодженість між іншими складовими комплексу, враховуючи при цьому можливі відмови в процесі роботи окремих агрегатів та заміни їх резервними, не зупиняючи узгоджену роботу всіх ланок.

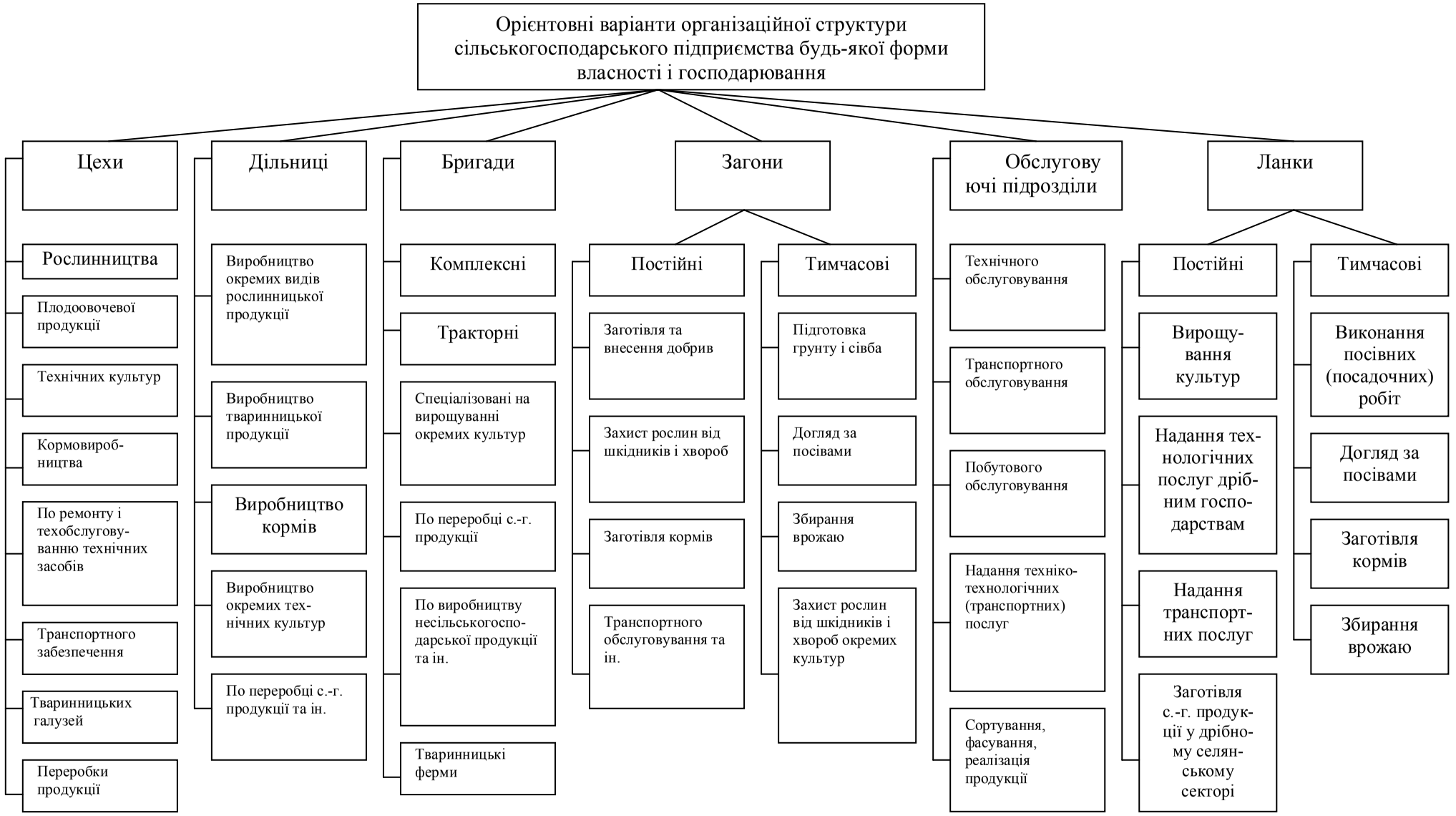


Рис. 17.2. **Орієнтовні варіанти внутрішньогосподарської організаційної структури сільськогосподарських підприємств з колективною формою виробництва**

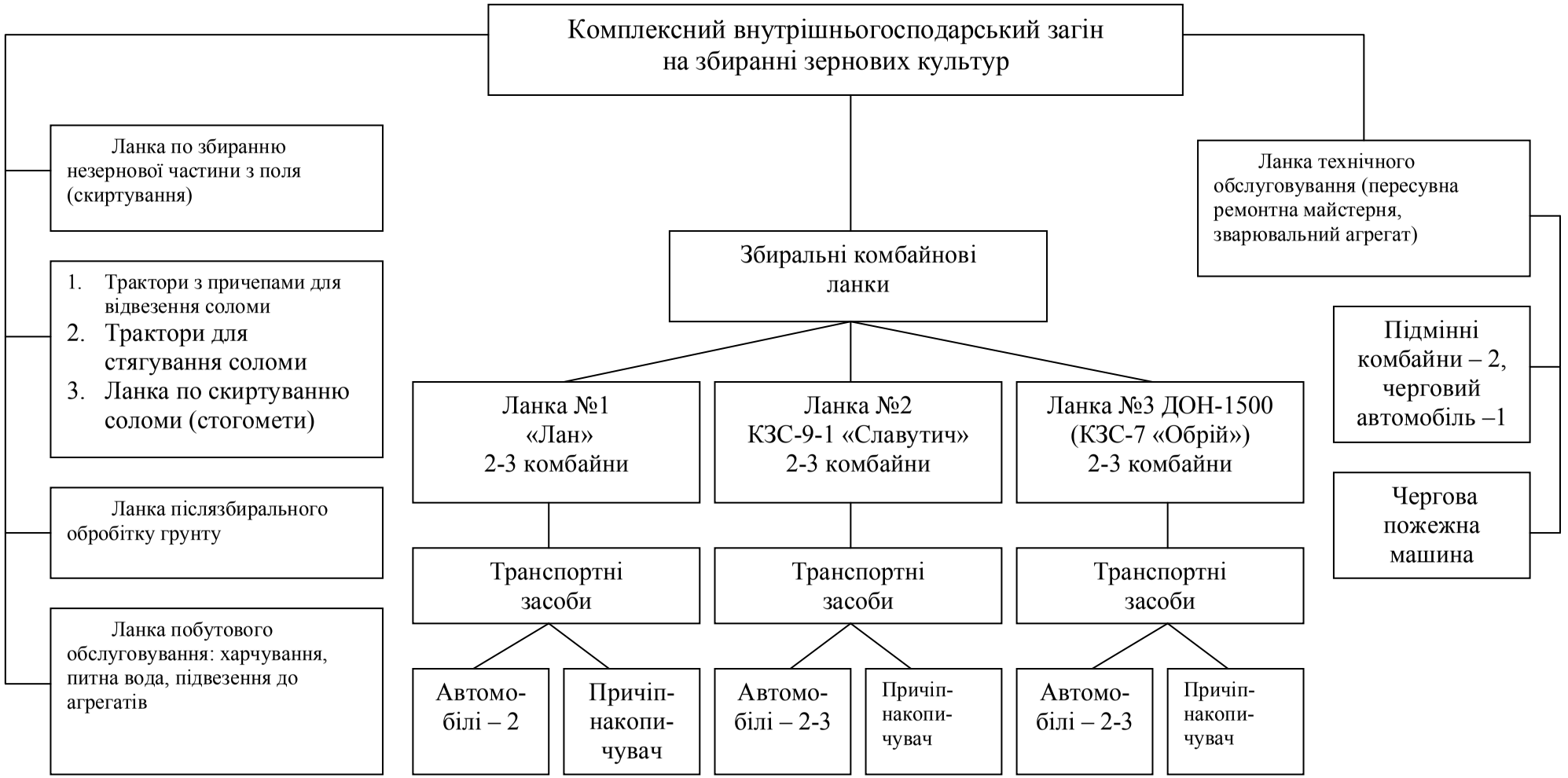


Рис. 17.3. **Орієнтовна організаційна структура збирально-транспортного загону**

При цьому досить важливою умовою є те, що виробничо-збиральний комплекс постійно супроводжується ланками транспортного забезпечення, технічного та побутового обслуговування, збирання незернової частини врожаю з поля та післязбирального обробітку ґрунту, що створює найсприятливіші умови для подальшого обробітку й використання ріллі, боротьби з бур'янами за допомогою не хімічних засобів, а своєчасним механічним обробітком, який сприяє виробництву екологічно чистої продукції.

Розрахунок кількості збиральних комбайнів у межах 4–5 одиниць забезпечує протягом роботи одного світлового дня збирання 100-120-гектарної площі зернових культур з виконанням усього комплексу післязбиральних робіт, є можливість організації двозмінної роботи механізаторів і водіїв автомобілів, або організації робіт, особливо у спекотні дні, вахтовим методом за графіком чергування по 3–4 години роботи та відпочинок. Концентрація сільськогосподарської техніки в таких комплексах і загонах створює найкращі умови для використання механізмів дії організаційних принципів і забезпечення технологічних вимог вирощування сільськогосподарських культур.

Досліджуючи організаційні форми внутрішньогосподарських підрозділів великих приватних підприємств, які функціонують на колективній праці, обґрунтовано, що за таких умов, враховуючи високе зношування та недостатню кількість технічних засобів механізації, комплектування внутрішньогосподарських загонів і комплексів для поточного виконання робіт із залученням відсутніх у господарстві машин на договірній основі з машинно-технологічними станціями (МТС), є найефективнішою внутрішньогосподарською організаційною структурою. Це дає змогу виконувати основні цикли робіт (сівба, садіння, заготівля кормів, збирання врожаю) за системою поточної технології та групової роботи агрегатів, використовуючи переваги цієї організаційної форми. Щодо черговості робіт на різних дільницях і культурах, то це встановлює господар (його менеджер) відповідно до умов, які виникають в тому чи іншому випадку.

Узагальнення наукових досліджень і монографічні обстеження окремих високоприбуткових підприємств показали, що саме ці заходи створювали умови для своєчасного виконання технологічних операцій (особливо зменшувались втрати на збиранні врожаю), що забезпечувало сприятливе середовище взагалі на вирощуванні сільськогосподарських культур, зокрема.

17.2. Методика визначення кількісного й кваліфікаційного складу трудових колективів

Методика визначення кількісного та кваліфікаційного складу робітників, може бути багатоваріантною, але за будь-яких умов в основу її покладені обсяги робіт – середньорічні або (в напружені періоди) й нормативи затрат праці на їх виконання за відповідними категоріями робітників. При застосуванні варіанта в напруженому періоді визначають обсяги робіт у цей період в людино-годинах по окремих категоріях. Дані беруть з технологічних карт у галузі рослинництва і з нормативів затрат праці (норм обслуговування) в інших галузях та виробництвах. Такі розрахунки можна провести, користуючись формулою:

$$r = \frac{t}{\Phi} \cdot S, \qquad (17.1)$$

де r — чисельність робітників певної категорії в напружений період, чол.; t — затрати праці на 1000 га сівозмінної площі, тис. люд.-год; Φ — фонд робочого часу одного робітника в напружену декаду року, люд.-год; S — сівозмінна площа, га.

Наприклад, потреба в механізаторах на збиранні зернових культур при сівозмінній площі 1200 га, десятигодинному робочому дні та десятиденному терміні виконання робіт при обсязі робіт у цей період 2,3 тис. люд.-год (дані технологічних карт), а одного механізатора 100 год (10 днів х на 10 год) дорівнює 28 чол. (r = [2300 : 100] х 1,2).

Потребу у тракторах визначають залежно від обсягів механізованих робіт, змінної норми виробітку, коефіцієнта змінності, коефіцієнта технічної готовності, довготривалості напруженого періоду:

$$K_{тр} = \frac{O}{W_{зм} \cdot K_{зм} \cdot Д \cdot K_т}, \qquad (17.2)$$

де $K_{тр}$ – кількість потрібних тракторів, од.; O – обсяг робіт, ум. га; $W_{зм}$ – змінна норма виробітку па еталонний трактор, ум. га; $K_{зм}$ – коефіцієнт змінності; $Д$ – довготривалість напруженого періоду, днів; $K_т$ – коефіцієнт технічної готовності.

За умов, що змінна норма виробітку складатиме на один трактор 7 ум. га, при обсязі робіт в напружений період 1260 ум. га, коефіцієнті змінності 1,3,

коефіцієнті технічної готовності 0,8 потреба в еталонних тракторах становитиме 17 од. $\left(K_{mp} = \frac{1260}{7 \cdot 1{,}3 \cdot 10 \cdot 0{,}8} \right)$.

Визначення марочного складу тракторів здійснюється виходячи з обсягу робіт, відображених у технологічних картах, і норм виробітку по марках тракторів у напружений період, або беруть загальний обсяг робіт за умов, що в напружений період встановлять двозмінну роботу.

Кількісний склад механізаторів з урахуванням суміщення робіт у напружений період (основних робочих функцій з допоміжними) коригується за коефіцієнтом суміщення, що розраховують як співвідношення вільного від основної роботи часу впродовж зміни до загального часу зміни, помноженого на 100 (щоб отримати дані у відсотках). На такий самий розмір відсотка зменшується і колектив, призначений для виконання цих робіт.

При необхідності розрахунку потреби виконання робіт в задані агростроки використовують таку методику:

$$П_{агр} = \frac{О}{W_{зм} \times Т}; \quad (17.3)$$

де, $П_{агр}$ – кількість потрібних машин певної марки;

О – обсяг робіт, га;

$W_{зм}$ – змінна норма виробітку, га;

Т – агростроки, днів.

Так, при умові, що бригаді потрібно засіяти 420 га цукрових буряків за 3 дні, при нормі виробітку 27,7 га за зміну, то знадобиться 5 агрегатів ((420/(27,7*3))

17.3. Умови праці: санітарно-гігієнічні психофізіологічні та естетичні

Умови праці – це складне суспільне явище, що формується в процесі праці під дією взаємозв'язаних факторів соціально-економічного, організаційно-технічного, природного характеру, що впливає на здоров'я людини, її працездатність, відношення до праці, визначає ступінь задоволення нею, ефективність праці, інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всебічний розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства і особистості.

Розробка заходів по створенню сприятливих умов праці повинна розпочинатися на стадії проєктування технологічних процесів, які забезпечують:

- підвищення рівня механізації технологічних операцій і зниження ручної праці;
- раціональну організацію і планування робочих місць;
- розробляти заходи по нормалізації санітарно-гігієнічних, психофізіологічних і естетичних умов праці.

Створення найбільш сприятливих умов праці на виробництві, що забезпечують високу працездатність людини і зберігають її здоров'я, є важливим напрямом організації праці за будь-якого соціально-суспільного середовища. У сприятливих умовах за більш короткий час проходить період входження в роботу, збільшується питома вага фази сталої працездатності, а втомленість наприкінці робочого дня є значно меншою, порівнюючи з роботою у несприятливих умовах.

Усю сукупність факторів, які складають умови праці по їх впливу на працездатність, можна об'єднати в три групи: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та естетичні.

Санітарно-гігієнічні умови праці. До цієї групи факторів належать: температура повітря, його вологість, швидкість руху, забрудненість різними домішками та бактеріями, загазованість, освітлення, виробничий шум і вібрації. Поєднання цих елементів створює певні мікрокліматичні умови на робочому місці. Науково-дослідними установами розроблені санітарні норми й здійснена оцінка умов праці залежно від параметрів цих показників. Оптимальні та допустимі значення стану зовнішнього середовища наведені в табл. 17.1.

Таблиця 17.1. **Нормативні значення умов праці у виробничих приміщеннях** (ГОСТ 12.1.005-88)

Санітарно-гігієнічні умови праці	Нормативи умов праці	
	Оптимальні	Допустимі
Температура повітря, °С	16-22	28
Відносна вологість, %	45-60	75
Швидкість руху повітря, м/с	0,2-0,3	0,6
Забрудненість повітря, мг/м^3		
пил мінерального походження	—	1-2
пил рослинного походження	—	3-5
загазованість (кисень вуглецю, аміак)	—	20-25
отрутохімікати	—	0,1-0,5

Відхилення від зазначених нормативів (табл.17.1) негативно не тільки впливає на стан здоров'я, а й значно знижує продуктивність праці. Так, як понижені температури повітря звужують кровоносні судини, по них повільніше рухається кров, знижується відчуття пальців рук і ніг, людина більше витрачає енергії на зігрівання свого тіла, підвищується втома організму, працездатність падає.

Висока температура негативно діє на організм працюючого: зростає навантаження на серцево-судинну систему, частішим стає дихання, підвищується температура тіла, збільшується виділення поту, що порушує водно-сольовий і вітамінний баланс в організмі. Все це викликає швидку втому, а отже, й різке зниження продуктивності праці. Особливу турботу про мікроклімат ичний режим слід проявляти у тваринницьких приміщеннях. Відхилення від встановлених норм не тільки погіршує стан робітника, а й знижує продуктивність тварин.

Складніше усунути негативний вплив високих і низьких температур, інфрачервоного та ультрафіолетового радіаційного опромінення при виконанні робіт поза приміщенням в польових умовах, адже вони в сільськогосподарському виробництві мають значну питому вагу. Однак знизити негативний вплив зазначених факторів можна застосуванням засобів індивідуального і групового захисту. Одним з ефективних засобів запобігання перегріву організму й підтримання високої працездатності є раціональний питний режим. Для цього потрібно мати 2-3 л води на одного працівника протягом зміни в жаркий період. Температура води повинна бути не нижче 8°С і не вище 20°С . Зберігати її потрібно в тіні, бажано дерев'яних ємностях і щоденно міняти. На тракторах і комбайнах для води повинні бути відповідні ємкості, або термоси. З метою недопущення порушення водно-сольового обміну в організмі при збільшеному вживанні води її слід підсолювати з розрахунку 5 г солі на 1 л води.

Забрудненість повітря є одним з найбільш негативних явищ мікрокліматичного середовища в сільському господарстві. Особливо це проявляється при виконанні польових робіт у період пониженої вологості ґрунту при його обробітку, посіві чи догляду за посівами. Пил подразнює слизову оболонку носа і горла, шкідливо діє на шкіру і органи зору, що призводить до зниження працездатності й захворювань. Найбільш небезпечним є пил, який утворюється при роботі з отрутохімікатами, добривами, гербіцидами. Попадаючи в органи дихання, він може спричинити тяжкі отруєння організму. Все це вимагає здійснення своєчасних заходів для недопущення (зниження) шкідливої дії

зазначеного фактора, а саме: герметизації кабін тракторів і закриття пилоутворюючих механізмів, удосконалення технологічних процесів, пов'язаних із застосуванням засобів захисту рослин та добрив, використання індивідуальних засобів захисту від пилу (спецодяг, респіратори, захисні окуляри та ін.), встановлення пиловловлювачів над робочими органами машин.

Негативно діє на людину наявність у повітрі різних газоподібних домішок, які виникають при роботі двигунів внутрішнього згоряння. Серед них особливо небезпечний вуглець. Вступаючи в стійке сполучення з гемоглобіном крові, він порушує газообмін в організмі, викликає нудоту, головний біль, в'ялість організму, призводить до різкого зниження працездатності й тяжких захворювань. Основними засобами захисту, які зменшують загазованість повітряного середовища в робочій зоні, є встановлення в кабінах тракторів кондиціонерів, систематичний догляд за двигунами та їх регулювання, усунення несправностей, а також застосування індивідуальних засобів захисту. Боротьбі із загазованістю в робочих приміщеннях сприяє вентиляційне і калориферне обладнання. Це значно зменшує вологість повітря, бактеріальну забрудненість, особливо в тваринницьких приміщеннях, що поліпшує умови праці робітників і зменшує витрати кормів для тварин.

Освітлення. Нормативне освітлення сприяє зниженню напруження людини в процесі роботи, а разом з цим і втомленості, зменшує брак і виробничий травматизм. Недостатнє освітлення ускладнює роботу, примушує людину перенапружувати зір, викликає втому центральної нервової системи, знижує працездатність. Найкращим є природне освітлення. Як встановили фізіологи, продуктивність праці робітників при природному освітленні вище на 10 - 15%, ніж при штучному. Це потрібно враховувати при плануванні режимів праці та відпочинку. Освітлення регулюється санітарними нормами залежно від виду робіт і вимірюється в люксах (лк). Люкс дорівнює освітленню, яке створюється світловим потоком в один люмен (лм), рівномірно розподіленим на площі в 1 м:

$$\varepsilon = \frac{F}{S}, \qquad (17.4)$$

де ε - освітлення, лк ; F- світловий потік, лм ; S- площа, м^2.

Штучне освітлення приміщення визначається за допомогою коефіцієнта, який відображає співвідношення між освітленням всередині приміщення (через

бокові чи стелеві засклені прорізи) і зовнішнім освітленням по горизонтальній площині:

$$\alpha = \frac{\varepsilon_0}{\varepsilon_1} \times 100 \quad , \qquad (17.5)$$

α- коефіцієнт природного освітлення; ε_0- освітлення в середині приміщення, лк ; ε_1- зовнішнє освітлення на горизонтальній площі, лк. При боковому освітленні виробничих приміщень у сільському господарстві коефіцієнт дорівнює 0,25-3,5; для тваринницьких приміщень - 0,25-1,5. Серед засобів штучного освітлення перевага люмінесцентних ламп перед лампами накалювання: вони вимагають меншого напруження зору. Залежно від виду роботи норматив штучного освітлення коливається від 30 до 200 лк.

Шум і вібрація. Сучасна техніка прискорює і полегшує виконання технологічних операцій. Але разом з цим посилюється шум і вібрації, що негативно впливають на людину. Посилює ці фактори підвищення потужності тракторів і автомобілів, використання інструментів ударної та обертальної дії, особливо на ремонті та в будівництві. Постійна робота в умовах інтенсивного шуму негативно відбивається на здоров'ї людини, знижує продуктивність праці. Шум викликає втому органів слуху і може призвести до патологічних змін слухового апарату. Шум знижує концентрацію уваги робітника. При тривалій дії шуму на організм знижується гострота зору і слуху, підвищується кров'яний тиск, знижується увага, що веде до порушень у виконанні технологічних операцій. Сильний і довготривалий шум може бути причиною функціональних змін серцево-судинної і нервової систем.

Вимірюється шум у децибелах (дБ), частота – в герцах (Гц). За своїм впливом на людину звук поділяється на: низькочастотний – до 400 Гц, середньочастотний – 400-1000 Гц і високочастотний – вище 1000 Гц. Найбільшу негативну дію справляє високочастотний звук. Згідно з дослідженнями фізіологів, нормальні умови на виробництві зберігаються на робочих місцях при рівнях шуму: низькочастотних – до 90 дБ (друкарська машинка – 50 дБ); середньочастотних до 75 дБ (шум двигуна автомобіля) і високочастотних - до 65 дБ.

Вібрація виникає в результаті користування обертовими і пневматичними інструментами з ударними механізмами. Вона викликає спад мускульної сили, гостроти зору, підвищує артеріальний тиск і призводить до зниження продуктивності праці.

Вібрація поділяється на загальну, яка передається на тіло людини, що стоїть або сидить, через опорні поверхні (сидіння, підлога), і локальну, яка передається на руки робітника при контакті з вібруючим інструментом. Вібрація сприймається людиною як трясіння. Часто вібрація супроводжується шумом, який чує людина. Гігієнічна оцінка вібрації здійснюється згідно з ГОСТом 12.1.012-90 та санітарними нормами і правилами вібрації робочих місць № 3044 від 15.04.84р.

Коливання тіл з частотою нижче 16 Гц сприймається організмом як вібрація, а коливання з частотою 16-20 Гц і більше – одночасно як вібрація і звук. Загальна вібрація найбільше впливає на нервову та серцево-судинну системи, викликає втому, роздратованість, головний біль; локальна вібрація викликає біль в суглобах кистей рук і пальців. При тривалій роботі виникає вібраційна хвороба, яка призводить до порушення функцій різних органів периферійної і центральної нервової системи, а у важких випадках – до незворотних органічних змін в організмі, які призводять до інвалідності.

В основі дій, що знижують вібрацію є: удосконалення конструкцій обладнання та інструментів, дистанційного управління, кріплення сидінь трактористів на віброізолюючих гумометалічних опорах тощо. Працюючим під дією підвищеної вібрації необхідно передбачати 5-10-хвилинні перерви через годину роботи і загальну робочу зміну обмежувати 4-5 годинами.

Психофізіологічні умови праці. Основою психофізіологічних умов праці є здатність організму витримувати в процесі трудової діяльності відповідне фізичне і нервово-психічне навантаження, бути в працездатному стані протягом усієї робочої зміни. Величину фізичної втоми вимірюють енергозатратами в ккал, розумової – рівнем напруження уваги і емоціонального напруження. Зовнішніми ознаками фізичної втоми є: частота дихання, серцебиття, легенева вентиляція. На підставі цих показників встановлюють норми фізичного навантаження і режими праці. Так, за даними досліджень фізіологів, частота дихальних рухів у стані спокою коливається від 7,5 до 22 за хвилину, легенева вентиляція – від 4 до 7,5 л за хвилину, глибина дихання – від 300 до 595 $см^3$, при цьому споживання кисню становить до 150-300 $см^3$ за хвилину. Із збільшенням фізичного навантаження потреба у кисні зростає у 10-15 раз, а легенева вентиляція становить 90-150 л за хвилину. Енергозатрати на легких роботах не перевищують 150 ккал за годину, потреба кисню до 350 мл за хвилину, легенева вентиляція до 12 л, пульс – 80-90 ударів за хвилину; при роботах середньої тяжкості ці показники зростають відповідно до 250 кал,

600 мл, 20 л, 100 ударів; при тяжких роботах енергозатрати зростають до 400-420 ккал, потреба у кисні – більше 1000 мл, пульс 120 ударів за хвилину.

На підставі цих показників встановлюються норми фізичного навантаження й режими праці та відпочинку. Разовий підйом важкості для чоловіків не повинен перевищувати 50 кг, жінок – 20 кг; гранично допустиме механічне навантаження за зміну для чоловіків не більше 300 тис. кг, а затрати енергії за 1 годину не більше 250 ккал.

Ефективним засобом підтримання відповідного темпу і ритму працюючого є вибір його раціональної пози . Фізіологами встановлено, що поза «стоячи» більш втомлива, ніж поза «сидячи». Найкращі умови для роботи – це чергування поз «стоячи» – «сидячи». Проте в сільськогосподарському виробництві часто виникає потреба виконувати роботу в нахил і навпочіпки. За цих умов втома регулюється режимом праці та відпочинку.

Суттєвий вплив на рівень продуктивності праці чинить настрій працюючого. За даними фізіологічних досліджень, при доброму настрої продуктивність праці за однакових техніко-технологічних умов може підвищуватись на 8-12%, а при поганому - навпаки знижуватись на 5-7% і навіть більше.

Естетичні й соціальні умови праці. *Виробнича естетика* передбачає створення комфорту на робочих місцях, які складаються з раціонально спланованого розміщення засобів і предметів праці; зручного користування ними; чистоти й порядку в робочій зоні; раціонально підібраних кольорових інтер'єрів; музичного супроводження; упорядкування місць відпочинку. Впровадження елементів естетики в сільськогосподарське виробництво викликає в робітників інтерес до прекрасного, вчить сприймати і цінити красоту, що водночас сприяє творчій праці.

Між санітарно-гігієнічними, психофізіологічними й естетичними умовами праці існує тісний органічний зв'язок. Відомо, що освітлення належить до санітарно-гігієнічних умов, а колір – до естетичних. Але якщо виробничі приміщення погано освітлені, то невтішним є й раціональне кольорове оформлення. Блакитне здається сірим, зелене – брудно-сірим тощо.

Дослідженнями наукових установ встановлено вплив кольорової гами на працюючу людину. Так, червоний колір швидко притягує увагу; синій – дещо сприяє зняттю втоми; зелений – створює оптимістичний настрій, знижує зорове напруження, підвищує працездатність рук; оранжевий – підвищує настрій; брунатний, чорний – суворий, тяжкий, гнітюче діє на психіку людини. Отже, на основі зазначеної дії кольорів на людину слід і застосовувати кольорове

оформлення робочих місць та знарядь. Одним із елементів виробничої естетики є музичний супровід на виробництві. Отже, впровадження виробничої естетики, як стверджує практика, дозволяє поліпшити умови праці, а на цій основі підвищити її продуктивність.

Соціальні умови праці визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією й цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Види внутрішньогосподарських підрозділів та особливості їх створення
2. Постійні внутрішньогосподарські формування, їх види та умови функціонування
3. Тимчасові трудові колективи сільськогосподарських підприємств, їх види, умови для створення
4. Види трудових колективів рослинництва, порядок їх створення
5. Трудові колективи тваринництва, встановлення їх чисельного і кваліфікаційного складу
6. Методика визначення кількісного і професійного складу виробничих та обслуговуючих підрозділів
7. Сутність виробничо-майнових відносин в підприємствах приватного типу.
8. Поняття та складові умов праці.
9. Показники санітарно-гігієнічних умов, їх характеристика.
10. Психофізіологічні умови праці: поняття, фактори впливу на здатність організму до високопродуктивної праці.
11. Шляхи оптимізації психофізіологічних умов праці.
12. Естетичні умови праці, їх складові.

Розділ 18
ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

18.1. Політика доходів в Україні та джерела їх формування

В сучасних умовах функціонування виробничо-господарських одиниць, глобалізації економіки та структурних змін в національному господарстві, значних змін зазнало формування, використання та розподіл доходів населення. Суть політики доходів полягає в безпосередньому встановленні та регулюванні державою такої заробітної плати, яка б сприяла виконанню основних завдань, виконання своїх функцій і реалізації пріоритетів, що стоять перед її економікою.

Найбільшу частку в структурі грошових доходів населення становить заробітна плата. Вона, як соціально-економічна категорія одночасно виступає не лише основним джерелом грошових доходів працівників а й є головною рушійною силою соціально-економічного розвитку держави, забезпечує відтворення робочої сили, стає вагомим чинником відтворення суспільного виробництва та регулює ринок праці.

Доходи населення – це сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини. Сукупний дохід, що враховується в сімейному бюджеті, використовується на споживчі витрати, податки, збори, платежі та інші витрати, накопичення. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від їх рівня.

Грошові доходи населення включають всі грошові надходження у вигляді оплати праці робітників, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різних видів допомоги, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів і нерухомості. *Натуральний дохід* включає, перш за все, продукцію, вироблену домашнім господарством для власного споживання.

Розрізняють *номінальний дохід*, який характеризує рівень грошових доходів незалежно від оподаткування й цін та *реальний дохід* – номінальні доходи з урахуванням їх купівельної спроможності (змін роздрібних цін і тарифів). Номінальні й реальні доходи, а також розміри й динаміка основних

доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсії або стипендії, дають певне уявлення щодо рівня життя.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові й нетрудові. За визначенням МОП ***трудовий дохід*** – це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або в разі самостійної зайнятості. Слід розрізняти також трудові доходи від основної роботи за наймом і доходи від вторинної зайнятості. В таблиці 18.1 наведено розширену інформацію про доходи й витрати населення України в динаміці за п'ять років.

Таблиця 18.1. **Динаміка доходів й витрат населення України у 2016-2020 рр.**, млн. грн

Показник	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Доходи	*2051,3*	193,7	*3248,7*	3744,0	3972,4	214,2
у т.ч. заробітна плата	898,3	1209,1	1529,4	1758,6	1823,5	203,0
прибуток та змішаний дохід	378,2	477,9	572,1	678,2	709,7	187,7
доходи від власності (одержані)	75,5	78,7	91,2	117,0	103,4	137,0
соціальна допомога	699,3	886,5	1056,1	1190,3	1335,9	191,0
Витрати та заощадження	*2051,3*	*2652,1*	*3248,7*	3744,0	3972,4	193,7
у т.ч. придбання товарів та послуг	1840,3	2360,0	2885,0	3557,0	3535,4	192,1
доходи від власності (сплачені)	15,6	21,6	30,0	39,3	45,7	292,9
податки та збори	182,9	239,9	302,2	360,2	408,4	223,3
нагромадження нефінансових активів	-5,5	-32,1	-22,9	-40,3	-30,1	547,3
приріст фінансових активів	18,1	62,7	54,4	27,9	13,1	72,4
Наявний дохід[1]	*1582,3*	*2008,3*	*2470,3*	2905,8	3062,3	193,5

[1] Номінальні доходи за вирахуванням податків та інших обов'язкових платежів, тобто кошти, що використовуються населенням на споживання й заощадження.

Джерело: дані Держстату України.

На формування доходів впливають нівелюючі та диференціюючі чинники. До перших входять заробітки сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть у сім'ї й вносять свою пенсію в бюджет сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї. До

диференціюючих – наявність непрацездатних членів сім'ї, їхня кількість у сім'ї, співвідношення тих членів сім'ї, які працюють і не працюють.

Нетрудові доходи – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві правових норм, норм моралі та поведінки громадян. Нині значна частина доходів є прихованими, вони пов'язані з тіньовою економікою, що становлять приховану економічну діяльність. До неї зараховують:

– види економічної діяльності, що є законним бізнесом, проте в них приховуються або зменшуються доходи, знижується величина заробітної плати з метою ухилення від податків та інших зобов'язань;

– неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, які не оформлюються як особи, що ведуть економічну діяльність;

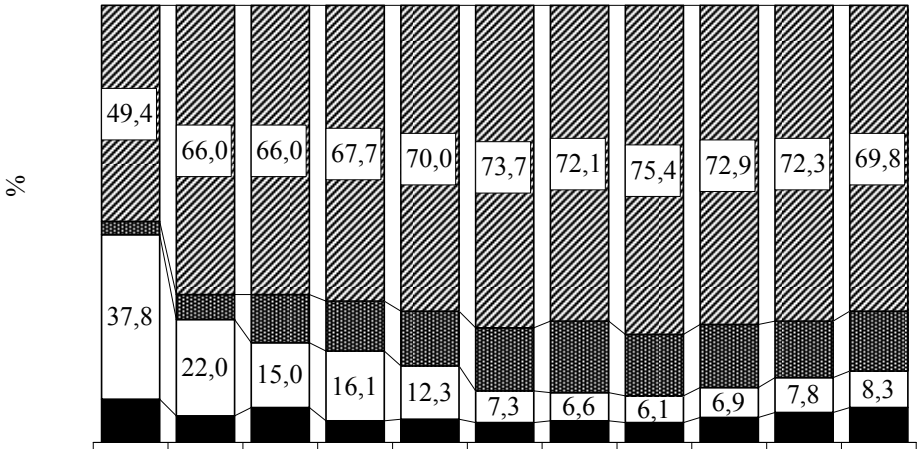
– нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність (виробництво й продаж наркотиків, контрабанда).

Останнім часом як на законодавчому, так і господарському рівнях акцентується увага на одному із стратегічних напрямів підвищення рівня заробітної плати – поступове збільшення питомої ваги фонду оплати праці у валових витратах. Слід зазначити, що у Галузевій угоді міститься правова норма, що частка фонду оплати праці (без нарахувань) у валових (операційних) витратах підприємства не може бути меншою за 30 %.

Однак у структурі виробничих витрат в сільськогосподарських підприємствах питома вага оплати праці знаходиться в останні роки на рівні менше 10 % (рис. 18.1). Тут потрібно зауважити те, що цей показник в аналізованій галузі зменшувався з 37,8% у 1990 р. до 15,0% – у 2000 р., 12,3 % – у 2010 р., а в 2020 р. вона займала лише 8,3%.

Структура заробітної плати представлена на рисунку 18.2.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування) або виконання посадових обов'язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.



	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Рік											
▨ матеріальні витрати	49,4	66,0	66,0	67,7	70,0	73,7	72,1	75,4	72,9	72,3	69,8
▩ інші витрати	3,0	6,0	11,0	11,3	12,4	14,5	16,4	13,8	14,4	12,9	13,8
□ оплата праці з нарахуваннями	37,8	22,0	15,0	16,1	12,3	7,3	6,6	6,1	6,9	7,8	8,3
■ амортизація основних засобів	9,8	6,0	8,0	4,9	5,3	4,5	4,9	4,7	5,8	7,0	8,1

Рис. 18.1. **Структура витрат на виробництво продукції в сільськогосподарських підприємствах**

Джерело: дані Держстату України.

Рис. 18.2. **Структура заробітної плати**

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (за високу кваліфікаційну майстерність, за класність водіям, персональні надбавки, за знання іноземної мови тощо). Сюди також належать оплата щорічних і додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, премії за виробничі результати, включаючи премії за економію матеріальних ресурсів тощо.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми.

У структурі фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств України у 2014-2020 рр. простежується позитивна тенденція до збільшення питомої ваги додаткової оплати праці: з 15 % до 21 %, а також заохочувальних і компенсаційних виплат. У 2017-2018 рр. фонд додаткової оплати праці був переорієнтований на доплати до мінімальної заробітної плати. Загально-прийнятою вважається оптимальна структура заробітної плати, коли 60-70 % припадає на основну заробітну плату, а решта – додаткову заробітну плату та заохочувальні й компенсаційні виплати.

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій, що тісно пов'язані з принципами її організації.

Відтворювальна функція полягає в забезпеченні працівників та членів їх родин необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація цієї функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Стимулююча функція полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація цієї функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін.

Регулююча функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції, розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірного регулювання заробітної плати.

Низький рівень оплати сільськогосподарської праці не в повній мірі забезпечує виконання нею жодної з її функцій і породжує на селі велику кількість соціально-економічних проблем. Складність матеріального становища працівників аграрного сектора посилюється ще й такими негативними явищами, як нерегулярність виплати заробітної плати та існування внаслідок цього заборгованості з її виплат.

18.2. Елементи й принципи регулювання оплати праці

Економічна система базується на різних формах власності і господарювання, тому механізм організації оплати праці ґрунтується на таких компонентах: державному регулюванні оплати праці; договірному регулюванні; ринковому встановленні ставки заробітної плати; механізмі визначення індивідуальної заробітної плати на підприємстві.

З точки зору економічного інструменту оплата праці виступає механізмом визначення розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час та інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових, додаткових і навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та інші, які передбачені законами України.

Основними елементами організації оплати праці на мікрорівні є тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці, угоди та договори на галузевих рівнях економіки. Всі ці елементи діють у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності.

Рівень індивідуальної заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації, умов праці, галузевих особливостей встановлюється за допомогою

тарифної системи. Це сукупність нормативів (факторів), за допомогою яких здійснюється розподіл та регулювання заробітної плати різних груп та категорій працівників. Нормування праці допомагає встановлювати науково обґрунтовані затрати праці, підвищувати продуктивність праці за допомогою використання нової техніки, удосконалення організації праці, зменшення витрат на випуск продукції. При використанні необґрунтованих норм відбувається підвищення собівартості продукції, зниження прибутку та призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці. Через форми і системи заробітної плати здійснюється зв'язок кількісних і якісних показників праці із заробітком працівників. Вони визначають порядок нарахування та виплат заробітної плати та сприяють матеріальному заохоченню працівників у зростанні продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва.

Отже, організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності й важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норм праці.

Головним завданням організації оплати праці є знаходження оптимального співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати. Зміст угод та договорів на різних рівнях управління економікою й сфери їх впливу регламентується Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди» тощо.

Розширення прав підприємств у сфері організації оплати праці не означає, що вони можуть не додержуватися певних принципів (правил). Вони мають рекомендаційний характер для забезпечення ефективного використання трудових і інших ресурсів підприємств.

Принципи організації оплати праці **–** це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати. Система принципів регулювання оплати праці включає:

– *принцип оплати праці за затратами та результатами праці*, який виходить з того, що протягом тривалого періоду часу вся система організації оплати праці в державі була спрямована на розподіл за затратами праці, який не відповідає вимогам сучасного рівня розвитку економіки. У даний час більш прийнятним є принцип оплати за затратами та результатами праці, а не лише за затратами;

– *принцип простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці*, що забезпечує широку інформованість про їх суть. Стимул виникає лише в тому випадку, коли в працівника є зрозуміла інформація про нього. Виконавець повинен чітко уявляти, у якому випадку величина заробітної плати зросте;

– *принцип підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва*, яке зумовлене, у першу чергу, дією таких економічних законів, як закон підвищення продуктивності праці, закон збільшення потреб. Із цих законів виходить, що зростання оплати праці працівника має здійснюватися лише на основі підвищення ефективності виробництва;

– *принцип випереджаючого зростання продуктивності суспільної праці порівняно зі зростанням заробітної плати*, яке випливає із закону продуктивності праці, що підвищується. Він покликаний забезпечити необхідні накопичення та подальше розширення виробництва;

– *принцип урахування впливу кон'юнктури ринку праці* забезпечує формування оцінки різних видів праці та показує зв'язок заробітної плати з місцем працівника на ринку праці;

– *принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці* виходить із закону продуктивності праці й закону вартості, що підвищується. Необхідно не просто забезпечити матеріальну зацікавленість у певних результатах праці, але й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Реалізація цього принципу в організації оплати праці сприятиме досягненню певних якісних змін у роботі всього господарського механізму;

– *принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового вкладу працівника* в результати діяльності підприємства, *умов праці, регіону* розміщення підприємства, його *галузевої приналежності*. Він базується на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції;

– *принцип державного регулювання оплати праці* передбачає законодавче, податкове регулювання, встановлення державних гарантій з оплати праці тощо. Регулювання оплати праці здійснюється на основі генеральної,

галузевих, регіональних угод і колективних, індивідуальних договорів на підприємствах.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із Законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів (індивідуальних контрактів).

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу й занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці трудівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Заробітна плата, будучи основним джерелом доходів, є формою винагороди за працю та формою матеріального стимулювання праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу й на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація оплати праці безпосередньо впливає на темпи зростання продуктивності праці, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

18.3. Державне регулювання оплати праці

До основних суб'єктів організації оплати праці належать органи державної влади та місцевого самоврядування, власники підприємств, працівники і їх представники. Основними напрямами державного регулювання оплати праці є:

– установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій;

– установлення умов і розміру оплати праці керівників підприємств, які засновані на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються з бюджету;

– оподаткування доходів працівників;

– індексація заробітної плати та компенсація через її затримку;

– установлення умов і розмірів оплат праці у бюджетній сфері.

У Законі України «Про оплату праці» подаються такі визначення понять.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником норму праці (обсяг робіт). До неї включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Законом також передбачено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників підприємств або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари й тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим наближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Визначена на рівні держави мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства. На рівні держави також визначаються: норми й гарантії в оплаті праці працівників, молодших 18 років, за скороченої

тривалості їх щоденної роботи тощо; гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу менш оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів, гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

Отже, державне регулювання оплати праці здійснюється в тих питаннях, які самі не можуть вирішитися або важко вирішуються, а решта питань вирішується шляхом договірного регулювання.

Так, з 1 грудня 2021 р. рівень мінімальної заробітної плати становить 6500 грн. Із жовтня 2022 р. вона становитиме 6700 грн. Динаміка збільшення мінімальної заробітної плати в Україні за минулий період наведено в таблиці 18.2

Таблиця 18.2. **Розмір мінімальної заробітної плати у 1998-2021 рр.**

Показник	*01.01. 1998*	*01.01. 2000*	*01.01. 2002*	*01.01. 2004*	*01.01. 2006*	*01.01. 2008*	*01.01. 2010*	*01.01. 2012*
Мінімальна заробітна плата, грн	45	74	140	205	350	515	869	1073
Показник	*01.01. 2014*	*01.01. 2016*	*01.01. 2017*	*01.01. 2018*	*01.01. 2019*	*01.01. 2020*	*01.01. 2021*	*01.01. 2022*
Мінімальна заробітна плата, грн	1218	1600	3200	3723	4173	4723	6000	6500

До напрямів державного регулювання оплати праці можна віднести такі складові елементи системи соціального захисту населення, як індексацію грошових доходів відповідно до рівня цін та компенсацію втрати частки заробітної плати через затримку її виплати.

Індексація грошових доходів практикується в усіх розвинених країнах. Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» і Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 затверджено Порядок проведення індексації грошових доходів громадян. Згідно з цим

документом підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, що обчислюється з наростаючим підсумком у разі, коли він перевищив величину порога індексації – 103 %.

Індексації підлягають грошові доходи, які одержують громадяни в гривнях на території України і не мають разового характеру:

– пенсії;

– стипендії;

– оплата праці (грошове забезпечення);

– суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

– суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди в разі втрати годувальника.

Індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення. Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає.

Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 %. Індекс споживчих цін обчислюється Держстатом України і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних виданнях. Обчислення індексу споживчих цін для здійснення подальшої індексації грошових доходів громадян починається за місяцем, у якому кумулятивний індекс споживчих цін перевищив 103 %. Якщо індекс споживчих цін не перевищив порогу індексації, то розміри індексації, що належать до сплати залишаються на рівні попереднього місяця.

Індексація доходів працюючого населення проводиться за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, індексація доходів від роботи за сумісництвом проводиться на підставі довідки з основного місця роботи у межах суми, що не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з урахуванням отриманої заробітної плати за основним місцем роботи. Робота на іншій посаді в одного й того ж роботодавця, виконувана не на повну зайнятість, не є сумісництвом. Розрахунок індексації виконується індивідуально для кожного окремо взятого співробітника.

Базовим місяцем вважається місяць підвищення тарифних ставок (окладів), пенсій або щомісячного довічного грошового утримання, стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства. Збільшення розміру премії, встановлення доплати за збільшення обсягу виконуваних робіт, суміщення професій, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не призводить до зміни базового періоду.

У разі, коли зарплата підвищується на суму менше, ніж передбачувана сума індексації у тому ж місяці, то величину індексації в цьому місяці визначаємо як різницю між сумою індексації, яку потрібно було виплатити, та сумою підвищення заробітної плати. Місяць підвищення зарплати тепер буде базовим для цілей проведення індексації в майбутніх місяцях.

Якщо ж підвищення зарплати відбувається в сумі більшій, ніж суми належної індексації, то місяць підвищення стає базовим. У даному випадку, сума індексації не виплачується. У разі, коли працівник зайнятий на підприємстві неповний робочий день, то індексацію розраховуємо виходячи з того, що він працював повний робочий день, а виплачується пропорційно фактично відпрацьованому часу.

Компенсація втрати частки заробітної плати через затримку її виплати. Зниження життєвого рівня населення відбувається також через несвоєчасну виплату зарплати. Відповідно до Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 р. № 1427 із зм.) дія його поширюється на підприємства, установи та організації всіх форм власності й господарювання та застосовується в усіх випадках порушення встановлених термінів виплати заробітної плати, у тому числі з вини власника або вповноваженого ним органу (особи).

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати провадиться у разі затримки більше 1 календарного місяця виплати заробітної плати, нарахованої працівникові за період роботи, починаючи з 1 січня 1998 р., якщо індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги за цей період зріс більш як на 1 %.

Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованої, але не виплаченої працівникові заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і платежів) на коефіцієнт приросту споживчих цін. Коефіцієнт приросту споживчих цін визначається як різниця між часткою від ділення індексу споживчих цін в останній місяць перед виплатою суми

заборгованості на індекс споживчих цін у тому місяці, за який виплачується заробітна плата, та коефіцієнтом 1,0. Коефіцієнт приросту споживчих цін розраховується з трьома знаками після коми. Індекси споживчих цін визначаються наростаючим підсумком з початку року й щомісячно публікуються Держстатом.

У разі затримки виплати заробітної плати за кілька місяців сума компенсації визначається за кожний місяць окремо і підсумовується. Виплата працівникові суми компенсації провадиться у тому ж місяці, в якому здійснюється виплата заборгованості із заробітної плати за відповідний місяць. Відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) у виплаті компенсації може бути оскаржена працівником або уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у судовому порядку.

18.4. Грейдова система оплати праці в підприємствах

Грейд означає ступінь, ранг, клас, рівень. До одного й того ж грейду відносять посади, близькі й однакові по значущості та цінності внеску в організацію на основі різних способів оцінки праці. Грейдування дозволяє порівнювати посади по заданих параметрах і ранжувати робочі місця по значущості для організації. Окрім того дає можливість ураховувати цінність працівника для компанії, допомагає планувати витрати на персонал і чисельність співробітників.

Термін «грейд» уперше вжив американський консалтинговий діяч Едуард Н. Хей, який у 1940-1960 рр. розробляв і впровадив універсальну модель тарифної сітки, за якою оцінюється внесок кожного співробітника в результативність роботи компанії. У результаті була розроблена універсальна система, що враховувала низку факторів, які можна назвати компенсаційними факторами, тому що від них залежала матеріальна компенсація для певної посади. Це такі фактори, як рівень відповідальності, досвід, знання й навички, результативність діяльності тощо.

З точки зору найманого працівника система грейдів сприяє створенню якісної методики формування винагороди та дозволяє оптимізувати фонд заробітної плати підприємства. Таким чином, працівник розуміє яким чином він може впливати на рівень своєї заробітної плати. З точки зору роботодавця - система грейдів має на меті врахувати рівень відповідальності, унікальність

досвіду, знань і навичок, результативність діяльності кожного працівника підприємства. Система грейдів означає корпоративний табель по рангах, дозволяє побудувати посадову ієрархію, яка опирається на гнучкий рівень заробітних плат. Завдяки такому механізму кожна організація самостійно вибудовує структуру посад з огляду на свої особливості, цінність кожного співробітника і його внесок у загальну справу.

Впровадження системи посадових окладів на основі грейдової системи оплати праці дає змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників, оскільки в разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може в міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства.

Етапи розробки грейдів мають наступну послідовність:

1. Опис посад і робіт за нею.
2. Визначення цінності посад для підприємства.
3. Оцінка посад за визначеними факторами.
4. Побудова грейдів посад.
5. Встановлення посадових окладів для кожного грейду.
6. Запровадження грейдової системи оплати праці.

Грейдинг – це процедура по проведенню оцінки й ранжування посад, у результаті яких посади розподіляються по групах, або, грейдах, відповідно до їх цінності для компанії. Система грейдування обґрунтовує справедливість виплат та дозволяє планувати кар’єрний ріст. Головна перевага системи грейдування – це переведення нематеріального показника «цінність праці робітника» в грошовий еквівалент.

В Україні система грейдів стає все важливішою для роботодавців, оскільки в умовах наростаючої конкуренції керівники компаній стали краще розуміти необхідність займатися своїм основним ресурсом – персоналом і приділяти увагу питанням його матеріальної і нематеріальної мотивації. Метою введення системи посадових рівнів, тобто грейдів, є створення основи для прийняття ефективних управлінських рішень щодо окладів працівників. У подальшому на основі приналежності посади працівника до певного грейду визначається його соціальний пакет. Крім цього, на основі окладу працівника у багатьох випадках визначається розмір преміальних виплат. Таким чином, створивши ефективну систему грейдів, підприємство одержує інструмент впливу як мінімум на три складові витрат на персонал: оклади, соціальний пакет, премії.

Суть методу грейдів полягає в оцінці робіт, які виконуються на кожній з позицій, на основі трьох основних груп факторів, які вважаються найбільш суттєвими. по-перше – знання і досвід, необхідні для роботи. Спеціалісти виділяють в ній три основних елементи: практичні процедури, спеціальні методі і прийоми, професійні знання; управлінське ноу-хау (навики планування, організації, виконання управління й оцінки); навики в сфері комунікацій (вміння працювати з людьми, налагоджувати з ними контакт і керувати їхньою діяльністю). По-друге – навики, необхідні для вирішення проблем. Включає два основних елемента: здатність до аналітичного мислення, здатність до творчості. По-третє – рівень відповідальності. Включає: межі, в яких працівник на даній позиції може приймати самостійні рішення, в цілому межі його діяльності, рівень впливу на роботу підприємства.

Проведена багатофакторна оцінка відображає відносну вагу тієї чи іншої посади. В залежності від одержаної оцінки посадові позиції зараховуються в певний грейд (розряд), який гарантує отримання певної заробітної плати чи соціального пакету. Дана система пояснює ієрархію посад за змістом роботи. Кожна позиція даної структури визначає вимоги до кожної посади, а також дозволяє працівникам визначити: свою підлеглість, міру відповідальності, потребу в розвитку (підготовці кадрів).

Грейдова система оплати праці передбачає більш широку лінійку критеріїв, які включають такі показники оцінки посади, як: управління, комунікації, відповідальність, складність роботи, самостійність, ціна помилки та інші. Грейдинг допускає пересічення частин двох грейдів, які знаходяться поряд. Структура грейдів побудована тільки на значенні посади, яка прораховується у балах. Посади розміщуються тільки по принципу важливості для підприємства. Допомагає управляти фондом оплати праці й робить систему нарахування заробітної плати гнучкою.

Найпоширенішим методом оцінки праці, що застосовується при грейдуванні, є бально-факторний, при якому кожна посада оцінюється в балах з урахуванням вагового значення й рівнів певних факторів, що ураховують значущість робочого місця з урахуванням технологічних і організаційних змін. На основі кількості балів визначається межі грейдів і «вилки» окладів. Загалом кількість грейдів у компаніях варіюється, наприклад, від 5 до 20. А різниця між найнижчим і найвищим окладами в одному грейді може становити, наприклад, 30-35 %.

Опис факторів по рівнях здійснюється із зазначенням відмінностей між рівнями всередині кожного фактора. Основними факторами в зарубіжних компаніях при здійсненні консалтингових проєктів щодо оцінки посад є: ступінь повноважень; масштаб дій (чисельність, оборот); ступінь впливу на результат; професійні знання; управлінські навички; навички взаємодії; складність прийняття рішень.

Цілком така система оплати праці може себе реалізувати у великих і середніх підприємствах (тут простежується спеціалізація праці й стабільність персоналу тощо), у малих підприємствах створення такої системи не завжди є доцільним через універсальність виконуваних робіт працівниками, плинність кадрів, змінність напрямів ведення бізнесу тощо.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Наведіть поняття «дохід», «заробітна плата», поясніть різницю між ними та їх класифікацію.
2. На які складові частини поділяється заробітна плата?
3. Які функції має виконувати заробітна плата?
4. Зазначте основні елементи організації оплати праці в підприємстві.
5. Охарактеризуйте принципи організації оплати праці в підприємстві.
6. Як держава регулює рівень заробітної плати в галузях економіки країни?
7. У чому суть індексації грошових доходів населення?
8. Які головні засади покладено в основу грейдової системи оплати праці?

Розділ 19
ТАРИФНА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ

19.1. Роль та призначення тарифної системи

В організації оплати праці особливе місце належить тарифній системі, що охоплює співвідношення в оплаті праці і мінімальну тарифну ставку 1-го розряду. Необхідність такої диференціації обумовлюється тим, що потрібно дотримуватися необхідних пропорцій у співвідношеннях оплати простої та складної праці, що вимагає різного рівня кваліфікації. Відмінність між простою та складною працею зводиться, по-перше, до більшої вартості робочої сили вищої кваліфікації; по-друге, до різних значень вартості створюваної продукції за одиницю часу. Якщо кількісний бік праці визначається за допомогою нормування, то її якісні відмінності - за рахунок тарифікації. Кількісна міра праці характеризується обсягом виконаної роботи (виробленої продукції) за одиницю часу, якісний же її бік визначається такими сукупними показниками, як складність, важкість, відповідальність, розумове напруження й шкідливість. Урахувати ці показники при організації оплати праці можливо лише за допомогою тарифікації.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією. ***Професія*** характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок. ***Спеціальність*** відображає внутрішньопрофесійний поділ праці. Це поняття вужче порівняно з поняттям «професія». Отже, спеціальність потребує глибших знань і надбання практичних навичок з вужчого кола робіт. ***Кваліфікація*** – сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Тарифна система є основою для установлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників. У зв'язку з тим, що норми затрат праці

установлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати. У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Отже, тарифна система являє собою сукупність факторів, які визначають співвідношення між розміром оплати праці, її якістю, кваліфікацією робітника і включає такі складові частини: тарифні ставки, тарифні сітки по категоріях робітників та тарифно-кваліфікаційний довідник.

19.2. Тарифні ставки, як основна складова тарифної системи

Тарифна ставка є головною складовою частиною тарифної системи. Вона визначає розмір оплати за обсяг роботи, одиницю часу, робочу зміну або годину. Величина тарифної ставки першого розряду носить динамічний характер і її рівень залежить від встановленого мінімуму заробітної плати в державі, тобто робітникові, який виконує роботи першого розряду, повинен бути забезпечений цей встановлений мінімум.

Мінімум годинних тарифних ставок певним категоріям робітників у сільському господарстві встановлюється відповідно до Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» **і** Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів сільськогосподарських підприємств.

Положення і норми Угоди є нормами прямої дії і, як мінімальні гарантії, поширюються на всіх юридичних та фізичних осіб - роботодавців, які за основним видом діяльності належать до аграрного сектору економіки, а також на навчально-дослідні і інші госпрозрахункові підрозділи аграрних закладів освіти і є обов'язковими для дотримання в колективних договорах та при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин. Згідно із зазначеною Угодою встановлені мінімальні коефіцієнти співвідно-

шень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень (табл. 19.1).

Таблиця 19.1. **Мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих категорій робітників**

І. Види виконуваних робіт у сільському господарстві

Види виконуваних робіт	Коефіцієнти
Ручні роботи в рослинництві	1,00
Ручні роботи в тваринництві	1,16
Механізовані роботи в рослинництві, земляні і дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами): І група	1,17
ІІ група	1,29
ІІІ група	1,42
Механізовані роботи в тваринництві	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами	1,06
Ремонтні і верстатні роботи	1,06

ІІ. Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень для встановлення тарифних ставок робітникам

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80

Примітка:

1. Розрахункова норма тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні щорічно визначається Міністерством соціальної політики України (на 2021 рік становить 1994 години, або 166,2 год/міс).

2. Групи з оплати праці трактористів-машиністів встановлюються в залежності від регіону за природно-кліматичними зонами України (І група – Степ; ІІ група – Лісостеп; ІІІ група - Полісся).

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним. Як передбачено в статті 50 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Відповідно до

частини першої статті 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- ✓ для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень;
- ✓ для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;
- ✓ для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю. При розрахунку балансу робочого часу слід мати на увазі, що згідно зі статтею 53 КЗпП напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні, а напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. Перелік святкових та неробочих днів затверджується Кабінетом міністрів України, зокрема у 2021 році встановлено такий перелік:

- ✓ 1 січня – Новий рік;
- ✓ 7 січня – Різдво Христове;
- ✓ 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- ✓ 1 травня – День праці;
- ✓ 2 травня – Пасха;
- ✓ 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги);
- ✓ 20 червня – Трійця;
- ✓ 28 червня – День Конституції України;
- ✓ 24 серпня – День незалежності України;

- ✓ 14 жовтня – День захисника України;
- ✓ 25 грудня – Різдво Христове.

Методика розрахунку норми тривалості робочого часу в годинах на прикладі 2021 року подано в таблиці 19.2. При встановлені норми робочого часу протягом року враховуються: кількість календарних днів; кількість святкових днів і днів релігійних свят (встановлюється Кабінетом Міністрів України при прийняті Державного Бюджету); кількість вихідних днів; кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину.

Постановою КМ № 330 визначено порядок розрахунку мінімальної зарплати у погодинному розмірі: мінімальну годинну ставку отримують розділивши розмір мінімальної зарплати на середньомісячну кількість робочих годин за відповідний рік. Під час визначення мінімальної зарплати в годинному вимірі використовують цей показник, розрахований за календарем п'ятиденного робочого тижня з нормою робочого часу 40 годин на тиждень. Отже, годинну ставку при погодинній оплаті праці визначають розділивши місячну тарифну ставку на середньомісячну кількість робочих годин за відповідний рік з урахуванням міжгалузевого коефіцієнта відображеного у Галузевій угоді. Згідно з п.5.2 Галузевої угоди мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці встановлюється не нижче 115% від прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Базою для встановлення диференційованих розмірів оплати праці працівників за розрядами тарифної сітки є мінімальна тарифна ставка робітника 1 розряду. Сільгосппідприємства, що потрапляють у сферу дії Галузевої угоди, повинні враховувати її вимоги. Проте на її норми можуть опиратися й ті сільгосппідприємства, на які вона не поширюється, якщо вони прийняли таке рішення, узгодивши його з профспілкою чи представниками (представником) трудового колективу. Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб становить:

- ✓ з 1 січня 2021 року по 30 червня – 2270 грн;
- ✓ з 1 липня по 30 листопада – 2379 грн;
- ✓ з 1 грудня – 2481 грн.

Протягом 2021 р. прожитковий мінімум для працездатних осіб змінювався тричі і, відповідно, мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду для підприємств, на які поширюється Галузева угода, становитиме:

Таблиця 19.2. **Норма тривалості робочого часу в годинах**

№ пп	Показники	Місяці												Усього за 2021 рік
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
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)	–	3 (1,2,9)	2 (20,28)	–	1 (24)	–	1 (14)	–	1 (25)	11
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	8	13	10	9	10	8	11	8	9	115
5	Кількість робочих днів	19	20	22	22	18	20	22	21	22	20	22	22	250
6	Кількість днів, що передують святковим та неробочим, при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину	1 (6)	–	–	1 (30)	–	–	–	1 (23)	–	1 (13)	–	2 (24, 31)	6
Норма тривалості робочого часу в годинах у разі:														
7	40-годинному робочому тижні	151	160	176	175	144	160	176	167	176	159	176	174	1994
8	39-годинному робочому тижні	148,2	156	171,6	171,6	140,4	156	171,6	163,8	171,6	156	171,6	171,6	1950
14	24-годинному робочому тижні	91,2	96	105,6	105,6	86,4	96	105,6	100,8	105,6	96	105,6	105,6	1200
15	20-годинному робочому тижні	76	80	88	88	72	80	88	84	88	80	88	88	1000
16	18-годинному робочому тижні	68,4	72	79,2	79,2	64,8	72	79,2	75,6	79,2	72	79,2	79,2	900

- ✓ з 01.01.2021 р.: 2270 грн х 115% = 2611 грн;
- ✓ з 01.07.2021 р.: 2379 грн х 115% = 2736 грн;
- ✓ з 01.12.2021 р.: 2481 грн х 115% = 2853 грн.

Середньомісячну кількість годин за рік знаходять, розділивши фонд робочого часу у відповідному році на 12. Отже, у 2021 р. цей показник становить: 1994 год : 12 = 166,2 год/міс.

Розмір годинної тарифної ставки робітника 1-го розряду (при тижневій нормі – 40 годин) для підприємств, на які поширюється Галузева угода, у 2021 р. становитиме:

- ✓ з 01.01.2021 р. - 2611 грн : 166,2 год = 15,71 грн;
- ✓ з 01.07.2021 р. - 2736 грн: 166,2 год = 16,46 грн;
- ✓ з 01.12.2021 р. - 2853 грн : 166,2 год = 17,17 грн.

З урахуванням коефіцієнтів міжрозрядних співвідношень визначають місячні і годинні тарифні ставки для різних тарифних розрядів. Орієнтуватися будемо на додаток 1 до Галузевої угоди, яким визначені міжрозрядні співвідношення (див. таблицю 19.1). Приклад розрахунку годинної (змінної) тарифної ставки робітника І розряду: при мінімальній заробітній платі – 6000 грн/міс, прожитковий мінімум – 2270 грн/міс.

- ✓ на ручних роботах в рослинництві: 2270 х 1,15 = 2611 / 166,2 (1994:12) = 15,71 грн/год х 7 год = 109,97 грн/зм;
- ✓ на ручних роботах у тваринництві: 15,71 х 1,16 = 18,22 грн/год х 7 = 127,54 грн/зм.

І так далі тарифні ставки робітників інших розрядів визначаються з урахуванням міжрозрядних та міжкваліфікаційних тарифних коефіцієнтів.

19.3. Тарифні сітки за категоріями працівників

Тарифна сітка – це інструмент, за допомогою якого встановлюються співвідношення в оплаті праці робітників, що виконують різні за рівнем кваліфікації роботи. Вона являє собою кількість тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, що визначають збільшення розмірів оплати праці кожного наступного розряду щодо попереднього.

У зв’язку з розвитком і ускладненням технічних засобів, які надходять у сільське господарство, впровадженням нових прогресивних технологій, тенденція повинна бути такою, щоб коефіцієнти від нижчого розряду до

вищого відрізнялися більш значними величинами. Це стимулює робітників до підвищення своєї кваліфікації, здобуття знань та формування вмінь виконувати більш складні й відповідальні роботи з метою збільшення свого заробітку.

Співвідношення між розмірами тарифних ставок, що визначені Галузевою угодою наведені в табл. 19.1, мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніка всіх спеціальностей наведені в табл. 19.4, вони залежать від кваліфікації і є обов'язковим для застосування при встановленні розмірів основної заробітної плати в колективних договорах на госпрозрахункових підприємствах незалежно від форм власності і господарювання.

Кількість розрядів тарифних сіток залежить від діапазону різниці робіт у технологіях виробництва. В сільському господарстві для всіх категорій робітників були рекомендовані й застосовуються на сучасному етапі шестирозрядні тарифні сітки з діапазоном коливань від нижчого розряду до вищого 1,0 - 1,8, що не є достатнім для збільшення на особливо складних і шкідливих роботах (внесення пестицидів, гербіцидів тощо).

На сучасному етапі залежно від виду підприємства (приватне, колективне, акціонерне, кооперативне тощо) та його фінансового стану зазначені коефіцієнти можуть бути збільшені і їх конкретні величини вказуються в Положенні про оплату праці підприємства.

З розвитком підрядно-орендних форм організації праці у сільському господарстві за умов, що одні й ті самі робітники виконують різні і механізовані і ручні роботи, що ускладнює диференціацію їх праці по розрядах, особливо при встановленні погодинного авансування, виникла необхідність, крім тарифікації робіт, тарифікувати й робітників за типом промисловості з присвоєнням їм кваліфікаційних розрядів, що дозволить диференціювати оплату їх праці за цим показником.

Методика такої тарифікації може базуватись на бальній системі основних показників якості робіт та кваліфікації робітника. Показники та кількість балів на кожній із них можна встановлювати в підприємстві, а присвоєння розрядів робітникам здійснюватиме створена в господарстві комісія із залученням фахівців галузевих органів та наукових установ.

Суть цієї методики полягає в тому, що по основних показниках кваліфікація робітника - класність, знання техніки, агроекономічні знання, вміння працювати на різних видах техніки та ін. - нараховується кількість балів, наприклад, за класність - 15-30 балів (немає класності - кількість балів

дорівнює 0; 2-й клас - 15 балів; 1-й - 30 балів), знання техніки та агроекономічні знання - по 5-20 балів і т. д.

Таблиця 19.4. **Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії)**

Назва посад		**Коефіцієнти**
Керівник підприємства	Умови і розміри оплати праці керівників державних підприємств встановлюються Міністерством аграрної політики України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності – згідно із законодавством та статутами підприємств	
Заступник керівника, головний бухгалтер		2,60
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженер, економіст, меліоратор та інші		2,20
Завідувачі відділів: виробничого, планово-економічного		2,20
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою		2,09
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямків діяльності, помічник керівника		1,90
Головні фахівці у складі відділень і інших виробничих підрозділів		2,00
Провідні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, агролісомеліоратор і інші		1,73
Завідувач машинного двору, начальник гаража		1,81
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури		1,90
Заступник директора з господарської частини		1,47
Начальник відділу кадрів		1,63
Начальник штабу цивільної оборони		1,39
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)		
І категорії		1,63
ІІ категорії		1,45
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юрисконсульт, агролісомеліоратор і інші професіонали (в т.ч. медичні, педагогічні)		1,27
Референт		1,27
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини		
І категорії		1,18
ІІ категорії		1,10
Техніки та фахівці всіх спеціальностей (без категорії) (в т.ч. медичні, педагогічні), фельдшер ветеринарної медицини		1,00
Старший диспетчер		1,50
Диспетчер		1,27
Експедитор транспортний		0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор		1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, інспектор		1,10
Завідувач камери схову, кресляр		0,90

Після встановлення показників і кількості на них балів кожному працівникові комісія призначає певну кількість балів і, згідно з розробленою шкалою розрядів (за кількістю балів), присвоює йому тарифний розряд. Наприклад: 1 розряд – 20 балів, 2 – 30, 3 – 40, 4 – 60, 5 – 80, 6 – 100 балів. Робітнику, який у сукупності набирає понад 60 балів (до 80), присвоюється 4 розряд; більш 80 – п'ятий; 100 – шостий. Потім на кожний розряд встановлюється на певний період сума авансу (при його розрахунку приймаються до уваги прийнятий на даний період мінімум заробітної плати або досягнутий середній рівень по галузі залежно від фінансового стану господарства) і, незважаючи на те, які роботи виконує працівник, йому нараховується аванс згідно із присвоєним тарифним розрядом.

19.4. Тарифно-кваліфікаційні довідники

Тарифно-кваліфікаційний довідник. Тарифно-кваліфікаційні довідники, об'єднані в *єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій* (ЄТКД) – це нормативні документи, в яких усі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності. Тарифно-кваліфікаційний довідник використовується для визначення кількості розрядів за кожною професією (спеціальністю), складністю робіт (їх тарифної групи), кваліфікаційних розрядів робітникам; забезпечення єдності в оплаті праці робітників, які мають однакову кваліфікацію; складання програм з підготовки й підвищення кваліфікації робітників. Розробляють такі довідники науково-дослідні установи, затверджують відповідні державні органи, що займаються проблемами праці й соціальними питаннями, за погодженням із галузевими, профспілковими органами.

Кваліфікаційні характеристики професій визначені у новому класифікаторі, розробленому відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 4 травня 1993 р. «Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики». Ним передбачено, що у підприємствах, в установах і організаціях записи про роботу в трудові книжки працівників повинні вноситись відповідно до професійних назв, зазначених у Класифікаторі професій. Методика віднесення робіт до різних розрядів заснована на бальній оцінці кваліфікаційної ознаки. Цим ознакам присвоюється певна кількість

балів. Наприклад, для ручних робіт за ознакою складності встановлено 5 балів (дуже проста - 1 бал, проста - 2 бали, середньої складності -3 бали, складна - 4 бали і дуже складна - 5 балів). За важкістю встановлено 5 балів (дуже легка, легка, середньої важкості, важка й дуже важка); за відповідальністю - 4 бали й за шкідливістю - також 4 бали. Загальна максимальна сума балів за всіма ознаками - 18 балів (5+5+ 4+ 4).

Встановлення розряду на певну роботу здійснюється за коефіцієнтом, розрахованим як співвідношення максимальної суми балів до кількості розрядів тарифної сітки. За умов шестирозрядної тарифної сітки цей коефіцієнт дорівнюватиме 3 (18 : 6). А далі діленням суми балів, які присвоєні певній роботі за певними ознаками, на коефіцієнт 3 визначаємо розряд цієї роботи. Якщо роботі зараховано 4 бали, то вона буде віднесена до 1 розряду (4 : 3), при 7 балах - до 2 розряду (7 : 3), 18 балах - до 6 розряду (18 : 3).

Механізовані роботи мають розряди за стабільною системою. Для кожної ознаки встановлено декілька ступенів, які враховують вид техніки, роль агрегату, позу робітника, умови праці й інші показники. За сумою набраних балів за встановленою шкалою роботу відносять до певного розряду.

Проте, внаслідок широкого впровадження у сільське господарство нової техніки, прогресивних технологій, організації праці, заснованої на суміщенні та виконанні різних робіт, розширенні зон обслуговування й взаємозамінності виконавців, удосконалення тарифікації повинно здійснюватись по лінії тарифікації не тільки робіт, а й виконавців. Методика такої тарифікації наведена вище.

Тарифікація керівників, спеціалістів, інженерно-технічних працівників здійснюється залежно від виконання ними робіт певної складності й відповідальності за схемою посадових окладів. Складність і відповідальність робіт для керівників і спеціалістів господарства визначається за обсягом реалізації продукції, а для середньої ланки - обсягом виробництва валової продукції, відповідно до чого й встановлюються розряди по оплаті праці.

Належність виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують установлені норми праці й сумлінно ставляться до своїх

трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи вищого розряду не менш як протягом трьох місяців і склали відповідний іспит. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше ніж через три місяці після його зниження. Посадові оклади службовцям (спеціалістам та обслуговуючому персоналу) установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника.

Розширення міжнародних економічних відносин потребує подальшого коригування та удосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників відповідно до сучасних світових стандартів і вимог. З розвитком ринкових відносин, науково-технічного прогресу, оптимізацією організації праці й виробництва змінюються склад та види робіт, тому необхідно своєчасно вносити відповідні корективи у кваліфікаційні довідники, виключати застарілі й відображати нові види робіт, функції працівників, а також змінювати вимоги до них.

19.5. Тарифні угоди, їх значення, характеристики та застосування

Економічні, правові та організаційні норми оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності і господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного та договірного регулювання оплати праці формуються й реалізуються відповідно до положень Закону України «Про оплату праці» і спрямовані на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати. Загальна політика оплати праці працівників підприємства має враховувати стратегічні та тактичні цілі діяльності конкретних суб'єктів господарювання, рівень соціального розвитку трудового колективу, абсолютні розміри підприємств, їхню галузеву специфіку, географічне положення, міжнародну інтеграцію тощо. Конкретна реалізація всіх цих питань здійснюється на підставі договірного регулювання оплати праці найманих працівників, тобто на підставі укладання системи тарифних угод.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», система договірного регулювання оплати праці здійснюється на основі угод, що укладаються на державному рівні – генеральна угода; галузевому або

комунальному – галузева (регіональна) угода; виробничому – колективний договір.

Положення і норми галузевої угоди є нормами прямої дії і, як мінімальні гарантії, поширюються на всіх юридичних та фізичних осіб - роботодавців, які за основним видом діяльності належать до аграрного сектору економіки, а також на навчально-дослідні і інші госпрозрахункові підрозділи аграрних закладів освіти і є обов'язковими для дотримання в колективних договорах та при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин. Роботодавці і виборні органи профспілки підприємств і організацій аграрного сектору економіки, незалежно від форм власності і господарювання зобов'язані впродовж місяця після набрання чинності Угоди, в установленому порядку укласти колективні договори або внести відповідні зміни до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень, як мінімальних гарантій. Галузева угода не обмежує прав підприємств відповідно до повноважень сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

У підприємствах усіх форм власності трудовий договір повинен укладатися, як правило, на невизначений строк. Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством. Сезонні трудові договори можуть застосовуватися у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством і колективним договором. Контракт, як особлива форма трудового договору, може застосовуватися лише у випадках, передбачених Законами України. Зміна безстрокового трудового договору на іншу форму не допускається.

Тарифна угода, як складова частина колективного договору, — це погодження умов між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій. Предметом тарифної угоди на виробничому рівні при укладанні колективного договору в сільськогосподарських підприємствах є:

- ✓ форми й системи оплати праці, що застосовуються для різних категорій та груп працівників;
- ✓ мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами (типами) виробництв у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою для відповідних видів (типів) виробництв галузі (підгалузі);

✓ розміри тарифних ставок за розрядами робіт і посадових окладів відповідних категорій працівників;

✓ види й розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат та умови їхнього надання;

✓ умови оплати праці за роботу в надурочний час, за простої, які мали місце не з вини працівника, тощо.

У разі найму працівника за контрактом власник або вповноважений ним орган може встановлювати за згодою працівника як передбачені в колективному договорі, так і індивідуальні умови оплати праці. Норми тарифної угоди виробничого рівня, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною угодою, галузевою чи регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців. Протягом чинності (строки визначаються сторонами переговорів) тарифних угод ніхто з представників сторін, що перебувають у сфері дії цих угод, односторонньо не може вимагати збільшення (зменшення) розміру оплати праці та пільг понад те, що передбачено тарифною угодою.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Роль тарифної системи в організації оплати праці.
2. Характеристика складових тарифної системи
3. Особливості тарифікації різних професійно-кваліфікаційних груп працівників.
4. Суть тарифних угод
5. Тарифна система та її складові.
6. Види трудових угод та їх характеристика

Розділ 20
ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

20.1. Сутність форм, видів та систем оплати праці

В Україні традиційно виплата зароблених коштів здійснюється за виконану роботу протягом місяця. Тому для забезпечення розрахунків місячного заробітку недостатньо власне тарифної системи, хоча вона є основою організації оплати праці. За допомогою тарифної системи неможливо визначити конкретну результативність за відповідний проміжок часу. Цим пояснюється об'єктивна необхідність проведення розрахунків абсолютного розміру оплати праці, виходячи з фактичних результатів праці упродовж одного місяця, які визначити за допомогою конкретних форм і систем оплати праці працівників підприємств.

У відповідності до чинного законодавства підприємствам надані широкі права щодо встановлення форм, видів і систем заробітної плати та необмежених державою розмірів у бік її збільшення. Підприємство самостійно обирає форми, системи і розміри оплати праці його членів та інших працівників, оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства і зумовлюється кінцевими результатами. Підприємство має право вільного найму працівників, їх оплата визначається за погодженням сторін, але не може бути нижчою за встановлений державою мінімуму заробітної плати незалежно від кінцевих результатів діяльності.

В ринкових умовах господарювання економічні механізми функціонування господарських формувань повинні враховувати діючі закони держави і такі системи матеріального стимулювання, які б вимагали суворого дотримання технологічних вимог виробництва і строків виконання робіт, раціонального використання ресурсів виробництва, прагнення досягти високих кінцевих результатів. Впродовж багатьох років функціонування колективних підприємств оплата праці в них удосконалювалась і на сьогодні склались певні її показники. Схема та взаємозв’язок видів і показники оплати праці наведена на рис. 20.1.

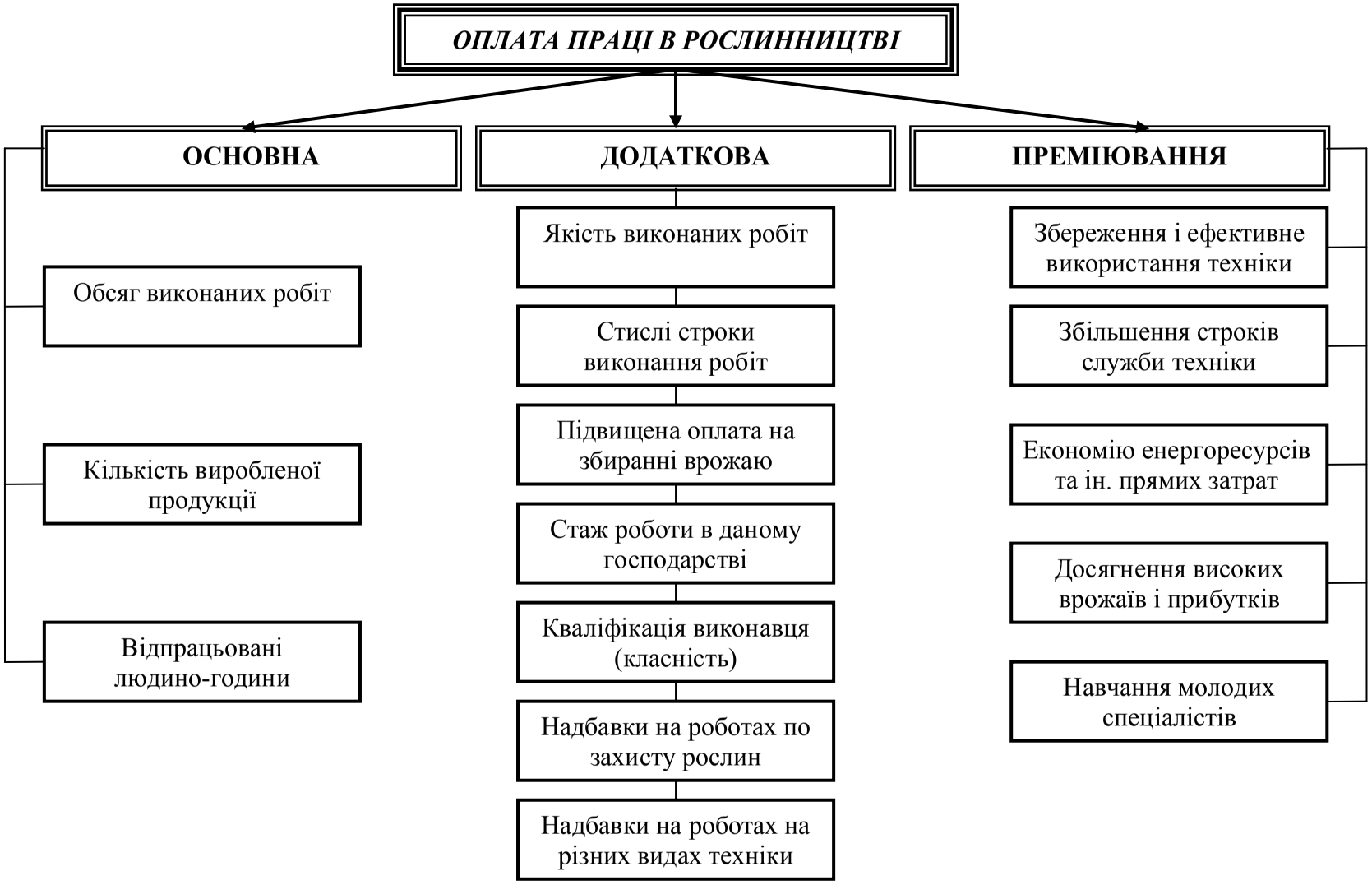


Рис. 20.1. **Показники оплати праці в рослинництві сільськогосподарських підприємств**

З наведеної схеми видно, що оплату праці поділяють на три категорії: основну додаткову і преміювання. Разом з тим ці категорії пов’язані між собою. Чим вища основна оплата праці, тим більша її додаткова, оскільки остання нараховується по відповідних відсотках. Дещо інакша система преміювання, воно встановлюється за визначеними показниками від суми економії витрат та встановлених розмірів за збереження техніки, збільшення строків служби техніки і навчання молодих кадрів. Преміювання за результати діяльності здійснюється у відсотковому розмірі за рішенням трудового колективу.

Розробка і обґрунтування основних положень з оплати праці вимагають послідовного вивчення цілої низки питань: вибір найдоцільнішої системи основної оплати праці в господарстві; преміювання протягом року; кінцевий розрахунок по результатах роботи за рік. Водночас в ринкових умовах господарювання сільськогосподарські підприємства з одного боку мають розширені можливості виробничої самостійності, а з іншого - різке підвищення відповідальності. Такі особливості в організації господарських формувань вносять певні корективи щодо вибору відповідних систем оплати праці для їх освоєння.

20.2. Умови застосування систем оплати праці та їх характеристика

Динамічний процес становлення й поширення в агропромисловому секторі нових умов праці, адаптованих до сучасних організаційно-економічних вимог, науково-технічного прогресу й ринкових взаємовідносин між суб'єктами господарювання, зумовлює тенденцію поступової відмови від тарифної системи і тарифікації робіт. Започатковано процес удосконалення форм і систем оплати праці, створення нових моделей заробітної плати. З метою ефективного використання робочої сили широкого розвитку набувають колективні та індивідуальні (за контрактом) форми організації та оплати праці. Використання колективних розцінок заохочує працівників до суміщення професій, взаємозаміни та взаємодопомоги в виробничому процесі і практично усуває поділ робіт на більш, чи менш престижні і, що дуже важливо, значно більше орієнтує на суворе дотримання технологічних вимог і строків виконання робіт, раціональне використання ресурсів виробництва, підвищення кваліфікації працюючих, прагнення до одержання високого кінцевого результату діяльності підрозділу чи підприємства в цілому.

Характерним у цьому процесі є намагання позбутися негативних і скористатися позитивними елементами почасової та відрядної форм оплати праці. Зокрема, це стосується поширення моделей безтарифної системи оплати, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагородження працівників за певними критеріями: фаховість та ділові якості працівника; міра виконання поставленого завдання; кількість відпрацьованого часу; КТУ (коефіцієнт трудової участі), як узагальнююча оцінка фактичного внеску конкретного працівника в кінцеві результати діяльності. Перспективність безтарифних систем оплати праці визначається тим, що вони при відповідних умовах і вмілій організації, ефективніше мобілізують резерви людського фактора, які залишаються незадіяними при тих обмеженнях, які накладають тарифні системи і як результат, виявляють сильнішу стимулюючу дію.

Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець керує інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. За ***формою*** вона склалась як **почасова і відрядна.** При **почасовій формі** заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час. При **відрядній формі** заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

За ***видами*** – **грошова, натуральна і відробіткова**, з назв яких виходить і їх суть. Так в Законі України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі. Водночас натуральна оплата (сільськогосподарською продукцією і продуктами її переробки) та відробіткова (надання послуг та виконання різних робіт) має і матиме в перспективі істотне для селян значення, через те, що в підсобних господарствах утримується худоба і птиця та обробляються присадибні земельні ділянки. При організації натуральної оплати праці важливо чітко обумовити її розміри, умови та порядок видачі (надання послуг). За ***способом виплат*** **-** основна, додаткова й преміювання.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій за кількість і якість праці, кваліфікацію робітника, стаж його роботи, рівень виробництва продукції та ін. Зрозуміло, що варіантів такого взаємозв'язку може бути чимало, і будь-який з них, реально існуючий на конкретному підприємстві, є системою

заробітної плати. Існуючі форми і системи оплати праці, які застосовуються в сільськогосподарських підприємствах схематично зображено на рис. 20.2.

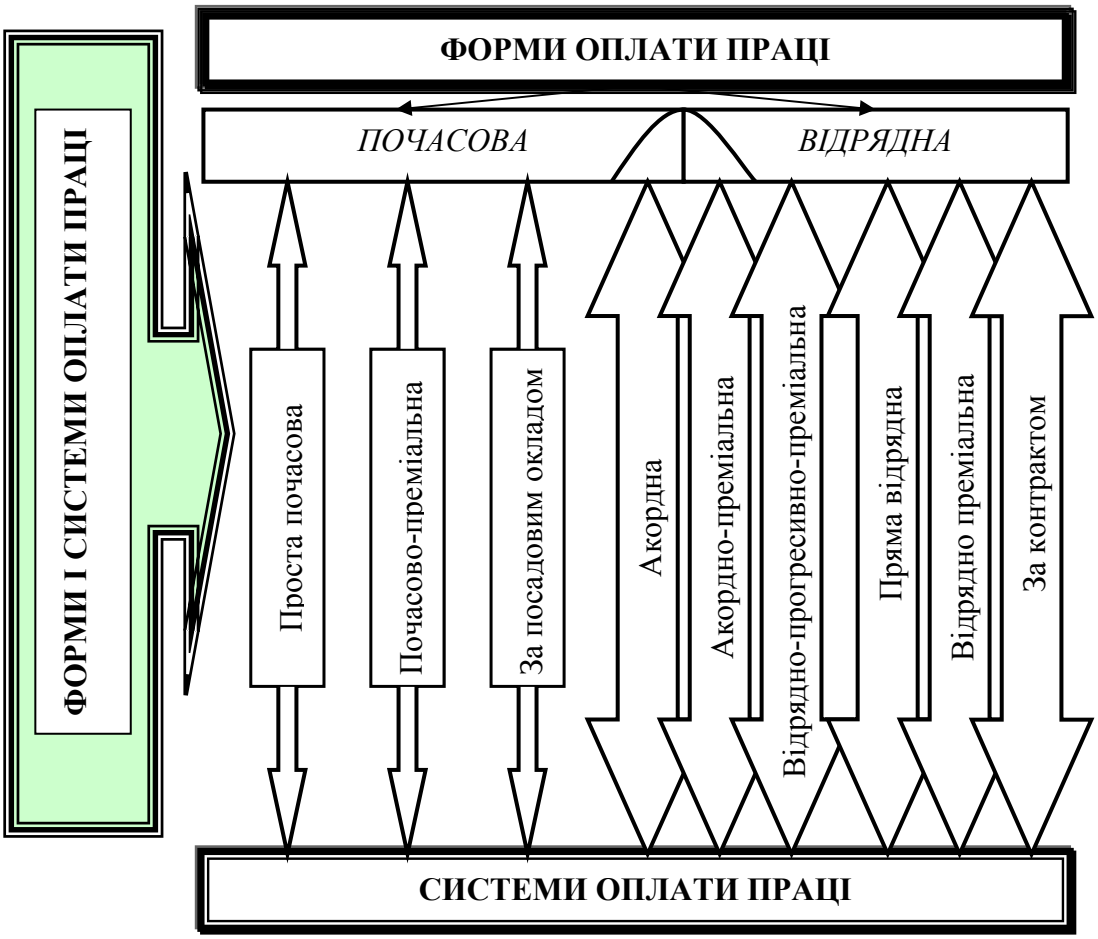


Рис. 20.2. **Форми і системи оплати праці застосовувані в сільськогосподарських підприємствах**

Почасова система оплати праці використовується в сільськогосподарських підприємствах і має свої різновиди: *проста почасова, почасово-преміальна та за місячним посадовим окладом*.

Проста почасова – заробіток $\mathbf{З_{пп}}$ залежить від тарифної ставки **С**, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу **Ч**:

$$З_{ПП} = C \cdot Ч \,. \qquad (20.1)$$

Почасово-преміальна – заробіток залежить від тарифної ставки **С**, відпрацьованого часу **Ч** та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників **П**:

$$З_{ППП} = C \cdot Ч + П \,. \qquad (20.2)$$

Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер (службовці, деякі посади робітників) і, як правило, щодо керівників та спеціалістів. Така оплата праці теж може бути простою (весь заробіток складається лише із встановленого окладу – **О**) і преміальною (заробіток складається із встановленого окладу – **О**, та премії за досягнення певних показників, що заохочуються – **П**):

$$З_{ПО} = О + П \text{;} \qquad (20.3)$$

Відрядні системи оплати праці формуються в залежності від обсягу виконаних робіт згідно з прийнятими в господарстві нормами виробітку і нормативами та тарифними сітками і за своєю суттю мають свої різновиди.

Пряма відрядна - відрядний заробіток $З_в$ розраховується множенням кількості виробленої продукції (норми виробітку на певну роботу) $ВП$ на її розцінку (тарифну ставку прийняту в господарстві для виконання певної роботи) $Р$:

$$З_В = ВП \cdot Р \text{;} \qquad (20.4)$$

Тобто скільки б одиниць роботи не виконав працівник, за кожну з них він отримує однакову оплату. В подальшому, щоб зацікавити робітника у виконанні в стислі строки більших обсягів роботи, що позитивно впливає на кінцеві результати діяльності, була запропонована відрядно - преміальна система. **Відрядно-преміальна** ($З_{вп}$)- включає відрядний заробіток $З_в$ і премії за досягнення результатів, що заохочуються, – $П$):

$$З_{ВП} = З_В + П = ВП \cdot Р + П \text{;} \qquad (20.5)$$

Сутність **відрядно-преміальної системи** полягає в тому, що за кожну понад нормативну одиницю виробітку тарифна ставка підвищується на розмір премій, який може бути в межах 30-50 % розміру тарифної ставки і більше (встановлюється в господарстві). Рекомендаціями також передбачалось підвищення тарифних ставок за понад нормативні обсяги робіт за прогресивно-зростаючою шкалою до 200 %. Чим більше перевиконання норм виробітку, тим більші доплати за кожну понаднормативну одиницю роботи. Така система набула назву **відрядно-прогресивно-преміальної**. Таку систему можна виразити таким рівнянням:

$$З_{ПРОГ} = Н_О \cdot Ц_О + Н_П \cdot Ц_П \text{.} \qquad (20.6)$$

Робота, виконана в межах встановленої норми $Н_о$, оплачується за звичайними розцінками $Ц_о$, а робота, виконана понад норму — $Н_п$ — за прогресивно зростаючими розцінками $Ц_п$. Так, наприклад для агрегату John Deere + RB-8 на

оранці прийнята норма виробітку 16га/зм. При виконанні норми виробітку оплата праці становить 432,00 грн/зм, або 27,00 грн/га. При перевиконанні завдання розроблені прогресивно зростаючі розцінки:

Оброблена площа, га	16	17	18	19	20
Розцінка оплати, грн/га	27,00	29,00	31,00	33,00	35,00

Якщо фактично оброблена площа за зміну буде становити 18 га (перевиконання – 2 га), то до оплати буде нараховано:

$$З_{прог} = 16 \times 27,00 + 2 \times 31,00 = 494,00 \text{ грн/зм.}$$

Всі зазначені заходи по підвищенню оплати праці сприяли зацікавленості робітників у збільшенні обсягів виробництва продукції і позитивно вплинули на його результати. Зазначені системи оплати праці й наведені показники стимулювання застосовуються і в умовах становлення і розвитку ринкових відносин. Проте зазначені системи оплати праці недостатньо пов’язані з кінцевими результатами виробництва і зацікавленістю робітників у їх поліпшенні. Для уникнення цього недоліку була розроблена і запроваджена **акордно-преміальна система оплати праці**, яка найбільше поширена і за сучасних умов виробництва. Сутність її полягає в тому, що основна оплата праці здійснюється за два показники:

- обсяг виконаних робіт (відпрацьований час);
- кількість і якість виробленої продукції.

Перша її частина (обсяг робіт, відпрацьований час) виступає у формі авансу, що може бути як відрядним – за обсяг виконаних робіт, так і погодинним - за відпрацьований час.

Друга частина оплати праці за кінцевий результат виробництва формується за рахунок коштів збільшення тарифних ставок на 25-50% при визначенні розцінок оплати за продукцію, або розрахункових цін (величина відсотка залежить від досягнутого рівня виробництва; чим він вищий, тим більший і відсоток збільшення тарифу). Ефективність цих форм авансування проявляється по-різному. В невеликих висококваліфікованих первинних колективах, які працюють за принципом взаємозаміни, де досягнуте гармонійне поєднання особистих і спільних інтересів, більш ефективним є погодинне авансування. В більш великих і менш згуртованих колективах позитивно діє диференційоване відрядне авансування.

Зрозуміло, що цим переліком далеко не вичерпується все різноманіття систем заробітної плати, що можуть застосовуватися в конкретних умовах. Вибір чи розробка конкретної системи заробітної плати є прерогативою роботодавця. Адміністрація підприємства, виходячи із завдань обсягів, якості й термінів виробництва продукції і враховуючи можливості працівників впливати на реалізацію певних резервів виробництва, розробляє конкретні системи заробітної плати, пояснює їх працівникам і додає до колективної угоди. Профспілка може не погодитися із запропонованими системами за умови, що вони вимагають надмірної інтенсифікації праці на шкоду здоров'ю працівників. Критерієм правильності вибору певної системи заробітної плати повинна бути її економічна ефективність, її вплив на зростання продуктивності праці і зменшення собівартості продукції.

Аналізуючи викладені системи оплати праці, можна зазначити, що в ринкових умовах господарювання найбільш доцільною є акордно-преміальна із застосуванням розрахункових цін на продукцію. Формування фонду оплати праці також залежатиме від систем оплати, які використовуються в господарстві. За відрядних систем він формується, виходячи із тарифної системи, яка прийнята в господарстві, й обсягів виконуваних робіт, за акордно-преміальної системи фонд створюється за рахунок прибутку за остаточним принципом.

За щільністю зв’язку оплати праці і рівня ефективності виробництва існуючі системи оплати праці поділяють на три великі групи:

- ✓ ***оплата праці за фактично вироблену продукцію;***
- ✓ ***оплата праці від одержаного валового доходу;***
- ✓ ***оплата праці за залишковим принципом.***

Усі ці системи мають певні переваги перед оплатою праці за фактично виконані роботи, що використовувалась раніше. Тим часом й вони мають певні недоліки. Зокрема, в процесі освоєння оплати праці **за фактично одержану продукцію** не достатньо враховуються витрати на виробництво продукції. Зрозуміло, що така система оплати праці менш прийнята для ринкових умов, оскільки її механізми у запобіганню використанню частини невиробленої продукції не спрацьовують своєчасно.

Доцільніше з цього погляду використовувати оплату праці **від одержаного валового доходу**. Для збільшення останнього необхідно зробити відносно менше витрат на її виробництво. Отже, механізми системи вимагають від працівників господарського ставлення до використання ресурсів, яких не вистачає. Недолік такої системи, полягає в певній громіздкості обліку, оскільки

його потрібно вести в розрізі окремих підрозділів і видів продукції, та в недостатньому розумінні кінцевого результату працівниками. З більшим успіхом вона може бути використана для оплати праці керівників і спеціалістів.

Найменше недоліків має система оплати праці **за залишковим принципом**. Стосовно сучасних умов вона є найдоцільнішою. Суть останньої полягає в тому, що відносини між господарськими формуваннями (як між собою, так і з адміністрацією господарства) будуються на принципі купівлі-продажу. Господарський підрозділ продає вироблену ним продукцію за фактичними цінами, які складаються на час реалізації продукції. Фактичні ціни на продукцію відбивають реальні ціни на продукцію в суспільно необхідних витратах виробництва і більш-менш точно відображають обсяг виробленої продукції у вартісному виразі. При цьому немає потреби використовувати відповідні індексаційні коефіцієнти, як до цього вдаються при зміні тарифних ставок.

В умовах ринкових відносин набуває свого розвитку система оплати праці **за контрактом**. Суть її полягає в тому, що при найманні на постійну чи сезонну роботу з кожним працівником укладається контракт, в якому обумовлюються зобов'язання сторін. Ця система покликана забезпечити індивідуалізацію оплати праці, адже справжня цінність працівників визначається не так освітою чи стажем роботи, як рівнем фактичної кваліфікації, ставленням до роботи, новаторством, ініціативою і іншими природними здібностями, які дають можливість працівникам в рівних умовах досягати різних результатів в роботі.

В контракті вказуються предмет і строк договору, обов'язки роботодавця, зокрема: умови праці та відпочинку, тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форма оплати праці та її розміри, забезпечення нормальних і безпечних умов праці, а також своєчасні виплати встановленого розміру заробітної плати і додаткового матеріального стимулювання за досягнення високих показників її продуктивності. Обов'язки та права найманого працівника, його посадові та функціональні інструкції щодо своєчасного, якісного і в повному обсязі виконання робіт. В додаткових умовах контракту вказуються процедури продовження та припинення дії контракту та умови регулювання спірних питань між сторонами. Форма контракту й перелік показників не є обов'язковими і встановлюються сторонами на взаємовигідних умовах. Потрібно відмітити, що таку систему оплати праці слід застосовувати при досягненні високого рівня ефективності виробництва продукції.

Функціонуючі системи оплати праці повинні бути максимально зрозумілими для працівників та справедливими, адже працівник постійно порівнює свій внесок в колективний результат з рівнем винагороди за нього, з доходами інших працівників. Він також завжди повинен бути впевненим, що за високими показниками виробітку буде відповідне матеріальне заохочення. Відповідність винагороди за працю досягається використанням різних підходів диференціації праці.

20.3. Додаткова оплата праці та преміювання працівників за кінцеві результати діяльності

Додаткова оплата праці відноситься до понадтарифних виплат і включає доплати, надбавки, гарантовані та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. З допомогою винагороди за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці досягається більша диференціація заробітків працівників.

До щомісячного авансу трактористам-машиністам та водіям I і II класів додатково виплачується надбавка за класність (у відсотках до фактичного заробітку), а працівникам за високу професійну майстерність використовують диференційовані надбавки до тарифних ставок в залежності від розряду - від 12 до 24 відсотків. Також встановлені надбавки за інтенсивність праці, особливий характер роботи, високі досягнення в праці та за виконання особливо важливої роботи на період її виконання. Поточне (щомісячне) нарахування надбавки за стаж роботи слід провадити в певному обсязі згідно з відсотками, що відповідає фактичному стажу роботи в даному господарстві. Якщо стаж роботи від 3 до 5 років – надбавка становить 8% від заробітку працівника, від 5 до 10 років – 10%, від 10 до 15 років – 13% і понад 15 років – 16%. Разом з надбавками встановлений перелік та розміри доплат до тарифних ставок за суміщення професій, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, інтенсивність праці, роботу в вечірній та нічний час, керівництво бригадою, ненормований робочий день та ін.

У системах оплати праці, що використовують у сільському господарстві, важливе місце належить остаточному розрахунку з членами трудових

колективів. Узагальнення практики господарювання в сільському господарстві країни доводить, що на роботах, пов'язаних з обслуговуванням обладнання, чергування тощо, з високим рівнем фіксованої оплати остаточний розрахунок з працівниками дещо спрощений. Зводиться він, як правило, до преміювання виконавців за наперед визначеним нормативом наприкінці року. Проте оплата за таких умов обмежена, оскільки вона робить систему стимулювання не тісно пов'язаною з кінцевими результатами виробничої діяльності.

Гнучкішими в даному разі є акордно-преміальна та відрядно-преміальна система оплати праці. Останні більшою мірою ставлять в залежність розмір річного заробітку працівників від ступеня виконання виробничого завдання, зростання урожайності сільськогосподарських культур, якості продукції тощо. Основними видами оплати праці при цьому виступають доплата за продукцію та преміальні виплати за економію витрат праці і ресурсів виробництва. Грошова оплата при використанні різних систем доповнюється натуральною оплатою. Згадані системи оплати праці є більш гнучкими і такими, що забезпечують в основному потреби господарств на досягнутому рівні їх розвитку.

Звичайно, при упровадженні нових систем, які передбачають участь працівників у прибутку, слід зважати на низку проблем, що виникають при цьому. По-перше, на розмір прибутку впливає багато факторів, контролювати які більшість працівників господарства не в змозі. По-друге, робітникові господарства важко з'ясувати, яким чином його індивідуальні зусилля пов'язані із підвищенням прибутковості господарства. З цих причин сама по собі система участі працівника в прибутку не гарантує зворотного зв'язку між виробництвом та кінцевими результатами. Досвід показує, що в таких умовах доцільно запроваджувати участь працівників у прибутку на рівні внутрішньогосподарських виробничих підрозділів: ланок, загонів, бригад, кооперативів, допоміжних виробництв, надання послуг тощо.

При застосуванні акордно-преміальної системи поширення набуло преміювання за економію прямих витрат у розмірі до 70 % одержаної економії. При цьому враховуються ті прямі витрати, витрачання яких залежить від конкретного колективу працівників. Позитивну роль відігравало преміювання за перевиконання завдань з виробництва продукції, підвищення урожайності сільськогосподарських культур проти рівня, досягнутого за попередні 3-5 років, збільшення виробництва кормів, виконання і перевиконання виробничих

завдань, передбачених договором, підвищення якості продукції та інших показників роботи залежно від галузі, спеціалізації, характеру й умов виробництва. В додатку до Галузевої угоди встановлено перелік та розміри доплат і надбавок, які наведено в таблиці 20.1.

Таблиця 20.1. **Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних посад з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками і посадовими окладами, при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких, особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4,8 та 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці - 16, 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці робітників	12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу у вечірній час з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у вечірню зміну
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	З чисельністю робітників: до 10 чол. - 15 відсотків, 11-25 чол. - 25 відсотків, понад 25 чол. - 40 відсотків тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
За ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів	25 відсотків місячної тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок на 20 відсотків, підвищення тарифних ставок на 10 відсотків
За науковий ступінь кандидата, доктора наук	Відповідно 15 і 20 відсотків (посадового окладу) Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з напрямком наукової дисертації
За почесне звання «заслужений» або спортивне звання	20 відсотків (посадового окладу, тарифної ставки) Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
	за профілем збігається з почесним або спортивним званням
За відзнаку Міністерства аграрної політики України «Знак пошани»	15 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)
	Надбавки
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і більш високих розрядів - 24 відсотки.
За класність водіям вантажних і легкових автомобілів, автобусів	I класу - 25 відсотків; II класу - 10 відсотків установленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований водієм час
За класність трактористам-машиністам	I класу - 20 відсотків II класу - 10 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований на механізованих роботах трактористом-машиністом час
За інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи (на період її виконання)	До 50 відсотків посадового окладу

Примітка: зазначені доплати і надбавки встановлюються для працівників госпрозрахункових підприємств В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, перелік і розміри зазначених доплат і надбавок встановлюються Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідними профспілками.

20.4. Нормативні документи з питань оплати праці

Досліджуючи механізм дії створеної ринкової законодавчо-правової бази та її реалізацію в практику, встановлено, що основні правові положення прийнятих законів, постанов уряду та указів Президента України створюють відповідне правове поле для ефективного господарювання за ринковими принципами. Організаційно-правові та економічні основи оплати праці в ринкових умовах господарювання знайшли своє відображення в нормативно-правових актах з питань оплати праці. На сільськогосподарських підприємствах, незалежно від форми власності і господарювання, трудові відносини регулюються згідно з чинним законодавством, Генеральною і галузевими угодами та колективними договорами. До основних чинних

законодавчих і нормативних актів з питань оплати праці України, зокрема, належать: Конституція України, Кодекс законів про працю України; Закони України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», «Про відпустки»; постанови Кабінету Міністрів України щодо визначення умов оплати праці працівників бюджетних сфер, керівників державних підприємств, порядку розрахунку середньої заробітної плати тощо.

Отже, в Україні створена законодавча база з питань оплати праці, яка має ринкову спрямованість і покликана забезпечити:

1) роздержавлення тарифної системи, всього процесу організації та регулювання оплати праці;

2) систему диференціації оплати праці;

3) становлення системи господарювання, коли регулятором розмірів заробітної плати виступає заробляння колективом підприємства коштів на оплату праці;

4) зближення економічних умов оплати праці найманих працівників у підприємствах різних видів, форм власності та господарювання.

При організації трудових відносин у сільськогосподарському підприємстві необхідно виходити з того, що основні права й обов'язки щодо організації оплати праці передано державою підприємствам. Отже, організація, нормування, оплата і стимулювання ефективної праці повинні бути у центрі всієї економічної роботи. В нинішніх умовах раціонально організована праця та її оплата на нових, демократичних засадах дозволить створити додаткові джерела для заохочення вищих показників, збільшити доходи працівників і залучити широкі їх верстви до активного пошуку ефективних рішень в організації праці та виробництва.

В Кодексі Законів про працю України від 1 листопада 1997 р. викладено найбільш повне систематизоване зібрання законодавчих актів про працю, що зумовило включення до нього близько 250 додаткових нормативно-правових актів, а саме: законів України, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, великої кількості нормативних актів міністерств і відомств, що охоплюють питання зайнятості, оплати праці, гарантій і компенсацій, трудової дисципліни, охорони праці, праці жінок і молоді, трудових спорів та трудового колективу.

Закон України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» визначає правові засади господарювання усіх сільськогосподарських підприємств

незалежно від їх організаційних форм. В цьому Законі оговорені питання організації та оплати праці і соціальні та трудові гарантії.

Закон України «Про оплату праці», прийнятий 24 березня 1995 р., у комплексі визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати. Цей закон складається з п'яти розділів і охоплює питання державного регулювання оплати праці, її договірне регулювання, висвітлені права працівника на оплату праці та їх захист, а також контроль та відповідальність за порушення законодавства про оплату праці.

20.5. Формування єдиного фонду оплати праці

Матеріальне стимулювання працюючих може бути ефективним лише при обґрунтованому визначенні кінцевих результатів виробництва. Повна характеристика кінцевих результатів можлива при відображенні в них фізичного обсягу, якості продукції і витрат на виробництво. Якщо в зазначеному показнику відсутня хоча б одна з названих складових, він є не повним. Так, при проведенні оплати праці по розцінках за одиницю продукції використовується лише одна сторона кінцевого результату – фізичний обсяг, але якість продукції і витрати на її виробництво не враховуються. Не дає повної характеристики кінцевих результатів і показник оплати праці за обсяг реалізованої продукції в цінах реалізації. В ньому враховується фізичний обсяг і якість реалізованої продукції, а витрати на її виробництво і реалізацію не відображаються.

Повну характеристику кінцевого результату дає показник **валового доходу**. Вся продукція сільськогосподарського виробництва, створена за рік, є валовою продукцією підприємства. Вона несе в собі витрати минулої праці, втілені у використаних засобах виробництва і витрати живої праці працівників. Забезпечення безперервності виробництва потребує відшкодування витрат насамперед виробничих на виробництво продукції. Після відшкодування використаних засобів виробництва, залишається валовий дохід підприємства. Доходами в економічному розумінні є валовий і чистий дохід. **Валовий дохід** -

грошовий вираз знову створеної продукції. Він дорівнює вартості валової продукції в поточних цінах мінус затрати використаних засобів виробництва. Валовий дохід підприємства ділиться на фонд оплати праці з відрахуваннями і чистий дохід. **Чистий дохід** - це частина знову створеної вартості валового доходу, що залишається після виключення з неї затрат на оплату праці. Аналіз валового і чистого доходу повинен ґрунтуватися на поглибленому вивченні процесу виробництва.

Важливим соціально-економічним показником ефективності сільськогосподарського виробництва є валовий дохід. Він - джерело збільшення виробничих фондів, для відновлення процесу виробництва на розширеній основі, створення резервів, задоволення суспільних і особистих потреб. У категорії валового доходу втілені відносини між державою і сільськогосподарським підприємством, між ним і його працівниками, між самими представниками у сферах виробництва розподілу, обміну та споживання. Виходячи з того, що валовий дохід - єдине джерело формування фондів нагромадження та споживання, а його розмір визначає можливості розширеного відтворення, він є найважливішим, узагальнюючим показником економічного стану сільськогосподарських підприємств і найбільш повно відбиває результативність господарської діяльності.

Необхідно розрізняти вироблений і реалізований валовий дохід. Вироблений валовий дохід уключає в себе весь вироблений в господарстві валовий дохід, і визначається як різниця між вартістю і матеріальними витратами на її виробництво. Його величина не залежить від рівня цін на сільськогосподарську продукцію і цілком визначається вкладеною в його виробництво працею працівників. А реалізований валовий дохід включає ту його частину, яка залишається у господарстві після реалізації продукції. Не весь вироблений валовий дохід, який одержує господарство залишається в його розпорядженні. Через податкову систему частина виробленого валового продукту спрямовується в державний бюджет.

Частина валового доходу, створена працею трудівників, утворює чистий дохід сільськогосподарського підприємства, який залишається після виключення з нього затрат на оплату праці. Чистий дохід, в свою чергу розпадається на дві частини. Одна спрямовується на сплату платежів у бюджет, розрахунків з банківською системою тощо., а друга, власне, формує фонди споживання та нагромадження. Проте і це не є кінцевою стадією вилучення

частини валового доходу, його величина зменшується на суму відрахувань з фонду оплати праці на соціальне забезпечення та соціальне страхування.

Таким чином, при розподілі виробленого валового доходу сільськогосподарськими підприємствами в їх кінцевому користуванні залишається фонд нагромадження та фонд споживання, які в свою чергу розподіляються на складові. В ринкових умовах господарювання, становлення економічних реформ, коли валовий дохід – важливий елемент противитратного механізму, у сільськогосподарських підприємствах великого значення набувають питання правильного визначення розміру валового і чистого доходів.

Для обчисленого розміру валового доходу перш за все визначається загальний обсяг валової продукції. Вартість валової продукції складається із суми вироблених за рік матеріальних благ у вигляді засобів виробництва і предметів споживання, а також вартості виконаних робіт та послуг на сторону. У валову продукцію входить вартість основної, додаткової та побічної продукції рослинництва, тваринництва, підсобних підприємств і промислів незалежно від того, реалізується вона споживачам або використовується у своєму господарстві (у вартість продукції входять і витрати по реалізації), послуг і робіт виконаних на сторону (тут враховуються також роботи ремонтних майстерень, затрати по обслуговуючих та інших виробництвах); приріст незавершеного виробництва та витрати майбутніх періодів (різниця між відповідними даними на кінець і початок року); будівництво та капітальний ремонт підрядним та господарським способом, незалежно від джерел покриття затрат. При цьому враховуються затрати на вирощування багаторічних насаджень, які враховують вартість закладки і вирощування. Схематично розподіл валової продукції і доходів сільськогосподарських підприємств у ринкових умовах господарювання зображено на рис. 20.3.

Законом передбачено, що у галузевих угодах мають бути визначені умови зростання фондів оплати праці та міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці. У колективних договорах повинні бути визначенні механізм формування фонду оплати праці, умови його регулювання, а також міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці. Галузевою угодою передбачено, що фонд оплати праці на госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності, а також в навчально-дослідних і інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, визначається на умовах, встановлених в колективному договорі. Частка фонду оплати праці (без

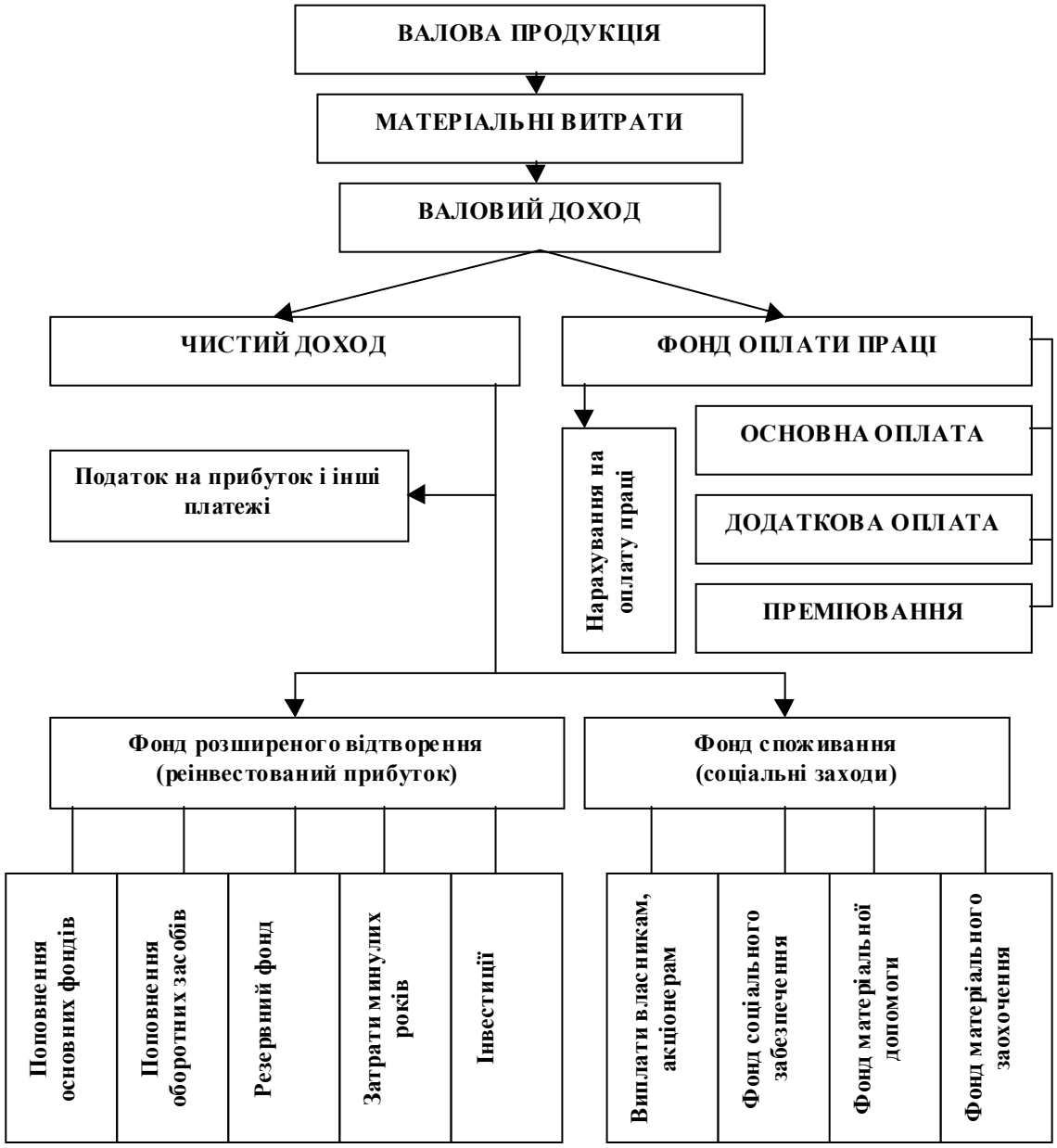


Рис 20.3. **Розподіл валової продукції і доходів сільськогосподарських підприємств**

нарахувань) у валових (операційних) витратах підприємства не може бути меншою за 30 відсотків. Фонд оплати праці збільшується відповідно до умов, встановлених в колективному договорі, але не менше як на:

- 1,0 відсотка на кожен відсоток збільшення обсягів виробництва (у випадках збільшення обсягів виробництва за рахунок запровадження нової техніки, технологій, інших технологічних заходів, цей показник може коригуватися за домовленістю сторін Угоди);

- 1,3 відсотка на кожен відсоток підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги;

- відповідно до підвищення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати та галузевих гарантій оплати праці;

На госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності , а також в навчально-дослідних і інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти, форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, Генеральною і Галузевою угодами.

Розміри коштів на оплату праці працівників підприємства або його підрозділів можуть формуватися кількома способами:

1-й спосіб: на основі приростних нормативів за кожну одиницю показника, прийнятого для оцінки діяльності підприємства. Приріст оплати праці доцільно ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на 1 грн продукції. Формування фонду оплати праці на основі нормативів його приросту за кожну одиницю поліпшення показників, прийнятих для оцінки діяльності, може здійснюватися таким чином:

$$ФОП = ФОП_{баз} \times \frac{(100 + Н_1 \times Е_1 + Н_2 \times Е_2 + Н_3 \times Е_3)}{100}, \quad (20.7)$$

де: $ФОП_{баз}$ – фонд оплати праці у попередньому періоді;

$Н_1$, $Н_2$, $Н_3$ – нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на 1 грн продукції;

$Е_1$, $Е_2$, $Е_3$ – відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності та зниження витрат на 1 грн продукції.

2-й спосіб: На основі використання рівневого нормативу може здійснюватись таким чином:

$$ФОП = Н \times О, \quad (20.8)$$

де: Н – норматив фонду оплати праці на одиницю обсягу, прийнятого для обчислення продуктивності праці;

О – Обсяг виробництва.

3-й спосіб: прямим розрахунком за нормативами трудомісткості і середньої заробітної плати.

При формуванні фонду оплати праці прямим розрахунком за нормативами трудомісткості необхідно враховувати зниження технологічної трудомісткості насамперед за рахунок заходів з удосконалення технічних і організаційних умов виробництва. При цьому необхідно передбачити збільшення норм обслуговування, перегляд нормативів чисельності, суміщення професій.

При встановленні міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці слід враховувати кваліфікаційний рівень працівників, умови роботи, інтенсивність, складність і відповідальність виконуваних робіт, а також норми Галузевої угоди з цього питання.

Фонд оплати праці в підприємствах, в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці, та частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності, та інших джерел.

Заробітна плата на всіх підприємствах, незалежно від форм власності, виплачується у грошовій формі. Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-якій іншій формі. Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 50 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі. У підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів, чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Які є форми оплати праці, їх суть.

2. Назвіть застосовувані системи оплати праці та дайте коротку характеристику.

3. Умови застосування почасової та відрядної форми оплати праці.
4. Розкрийте суть додаткової оплати праці та преміювання.
5 Назвіть показники по яких проводиться преміювання
6. Що таке валовий доход?
7. Що таке чистий доход?
8. Назвіть основні положення Закону «Про оплату праці».

Розділ 21
ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОСЛИННИЦТВІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

21.1. Вибір системи оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин

Економічні механізми, що забезпечують раціональне функціонування нових господарських формувань ринкового спрямування, повинні враховувати діючі закони держави і системи оплати праці, які б стимулювали суворе дотримання технологічних вимог і строків виконання робіт, раціональне використання ресурсів виробництва, прагнення досягти високих кінцевих результатів. Відповідно до цих організаційних форм удосконалювались як традиційні системи оплати праці (відрядна та відрядно-преміальна, акордно-преміальна, від валового доходу), так і виникали нові її системи (за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами, за залишковим принципом, погодинно-преміальна, за контрактом та ін.).

Названі системи оплати праці не втратили своєї актуальності і використовуються на сучасному етапі розвитку ринкових відносин з урахуванням тих змін, що відбуваються в законодавчо-правовій базі, а їх вибір залежить від рішення трудових колективів. Ефективність тієї або іншої системи оплати праці залежить від досягнутого рівня свідомості робітників, довіри працюючих між собою, ставлення їх до праці та засобів виробництва як до своєї власності.

Під системою оплати праці слід розуміти спосіб поєднання основної, додаткової оплати праці та премій, що забезпечують найбільш оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці і її оплатою, яка спонукає працівників до високопродуктивної праці. Впродовж багатьох років функціонування колективних підприємств оплата праці в рослинництві удосконалювалась і на сьогодні склались певні її показники, застосування яких доцільно і за умов ринкових відносин. Вони за своєю суттю розділяються на три категорії – основна, додаткова і преміювання, які включають в себе певні показники.

Основна оплата праці здійснюється за:

– кількість виробленої продукції;

– відпрацьовані людино-години;
– обсяг виконаних робіт.

Додаткова оплата - за:

– якість виконаних робіт;
– стислі строки виконання робіт;
– підвищена оплата на збиранні врожаю;
– стаж роботи в даному господарстві;
– кваліфікація виконавця (класність);
– надбавки за роботу із захисту рослин;
– надбавки за роботу на різних видах техніки.

Преміювання – за:

– збереження і ефективне використання техніки;
– подовження строків служби техніки;
– економію енергоносіїв та інших прямих витрат;
– досягнення високих врожаїв і прибутків;
– навчання молодих спеціалістів.

Разом з тим ці категорії пов’язані між собою і взаємозалежні одна від одної. Чим вища основна оплата праці, тим більша її додаткова, оскільки остання нараховується по відповідних відсотках. Дещо інакша система преміювання, яка встановлюється за визначеними показниками від суми економії витрат та встановлених розмірів за збереження техніки, збільшення строків служби техніки і навчання молодих кадрів. Преміювання за результати діяльності здійснюється у відсотковому розмірі за рішенням трудового колективу.

Розробка і обґрунтування основних положень з оплати праці вимагають послідовного вивчення цілої низки питань, головними з яких є вибір найдоцільнішої системи основної оплати праці в галузі (підрозділі), преміювання працівників протягом року та кінцевий розрахунок по результатах роботи за рік.

Наукові дослідження і практичний досвід доводять, що реформування сільськогосподарських підприємств пов’язано з організацією та функціону-ванням нових господарських формувань. Загальна кількість таких формувань збільшується, що пояснюється змінами розмірів та розширенням інфраструктури по обслуговуванню основного виробництва. Водночас перехід до ринкових відносин ставить дані формування в умови, що характеризуються розширенням їх виробничої самостійності, з іншого – різким підвищенням

відповідальності. Такі особливості в організації господарських формувань реформованих сільськогосподарських підприємств вносять певні корективи щодо вибору відповідних систем оплати праці для їх освоєння. Ці обставини і обумовлюють – за якими принципами обирати систему оплати праці.

Досвід показав, якщо працівники первинних трудових колективів не знаходять між собою високого рівня злагоди й повної взаємодовіри, не забезпечують добросовісну працю кожного, то за таких умов доцільними є відрядні системи оплати праці. В тих колективах (у більшості невеликих, до 10 осіб), які створені за добровільним бажанням працюючих і вони повною мірою довіряють один одному та прагнуть до високопродуктивної праці, доцільніші системи погодинної (поденної) оплати праці та їх поєднання.

У більших за розмірами трудових колективах (20 і більше осіб), що функціонують на госпрозрахунковій (договірній, орендній) основі, найефективнішими виявились акордно-преміальна система оплати праці та оплата від валового доходу, а в приватних підприємствах - за залишковим принципом.

В умовах ринкових відносин необхідна така система оплати праці, при якій розміри заробітків повністю б залежали від підсумків господарської діяльності підприємств, запиту споживачів на вироблену продукцію, розмірів зароблених коштів на оплату праці з єдиного фонду споживання, сформованого по кінцевим результатам. З іншого боку – системи оплати праці повинні носити протизатратний характер, тобто для кожного підрозділу і робітника повинні бути доведені ефективні параметри затрат робочого часу і виведена кінцева ефективність виробництва в формі порівняння результатів і затрат на виробництво.

21.2. Поточне авансування протягом року

Загальний розмір авансу, виданий протягом року, складається з двох частин: поточне авансування та преміювання протягом року.

Переважно в практичній діяльності сільськогосподарських підприємств застосовуються дві основні форми авансування – це погодинне та відрядне. Розмір оплати при ***погодинному авансуванні*** встановлюється також на основі різних підходів (з врахуванням побажань колективу), а саме:

а) як добуток відповідної погодинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих змін;

б) у розмірі місячної ставки – як добуток відповідної погодинної ставки на кількість відпрацьованих змін у місяці.

Діапазон тарифних ставок при погодинному авансуванні незначний – 2-3 розряди. Як правило, тарифні ставки встановлюють в межах III-V розрядів, оскільки при різному рівні кваліфікації існує взаємозаміна працівників, що тарифікуються за вищим розрядом. При погодинному авансуванні розмір авансу можна також визначити виходячи із суми оплати, передбаченої по технологічних картах за роботи по вирощуванню закріплених за бригадою сільськогосподарських культур. У межах встановленого тарифного фонду оплати праці членам бригади чи ланки, можна застосовувати вищий розмір погодинного щомісячного авансу в період проведення найважливіших сільськогосподарських робіт (посів, збирання врожаю, тощо). У механізованих загонах (ланках) можна також встановлювати погодинний аванс з урахуванням кваліфікації кожного тракториста-машиніста, присвоївши їм кваліфікаційні (тарифні) розряди в установленому порядку.

Відрядне авансування проводиться за фактично виконаний обсяг робіт, виходячи з існуючих норм виробітку та прийнятих у господарстві тарифних ставок.

Для оплати праці працівників, зайнятих на роботах із захисту рослин від бур'янів, шкідників і хвороб з шкідливими умовами праці, тарифні ставки і посадові оклади підвищуються на 10 %. Надбавку до тарифної ставки і посадового окладу виплачують за фактично відпрацьований час на цих роботах. У випадку, коли відрядне авансування провадиться по єдиному наряду, заробітну плату за обсяг виконаних робіт нараховують індивідуально кожному механізатору чи іншому працівникові, а всьому колективу за весь обсяг виконаних ним робіт за певний період. За рішенням колективу розподіл авансу можна провадити з урахуванням коефіцієнта трудової участі.

Незалежно від обраної форми головна вимога полягає в обґрунтуванні розміру самого авансу. Він має бути на рівні 70 % загальної оплати і не повинен дорівнювати 100 %-му розміру оплати. При низькому рівні втрачається інтерес до своєчасного виконання робіт і дотримання технологічної дисципліни, при високому - виникає інтерес до високого заробітку при нехтуванні якістю виконаних робіт внаслідок несуттєвих доплат за результати праці.

Стосовно питань поточного авансування потрібно наголосити передусім на чіткому і своєчасному нарахуванні оплати праці, доплат і премій. В іншому разі, і той невисокий рівень оплати праці працівників сільського господарства

приховано зменшується через зниження купівельної спроможності грошей. Щодо поточного авансування, то за умов можливого знецінення грошей і постійного зростання цін, особливо на товари повсякденного споживання, рекомендоване раніше співвідношення між розміром поточного авансу і сумами, що залишились для кінцевого розрахунку за фактично одержану продукцію, потрібно скориговувати в бік максимальної віддачі акордного фонду протягом року.

Подібно до того, як щомісячно нараховується надбавка за класність механізаторам (в % до фактичного заробітку), доцільно щомісячно нараховувати й інші види надбавок і доплат. Це насамперед стосується доплати за продукцію в межах прийнятого акордного коефіцієнта (з огляду на можливі відхилення фактичної кількості від запланованих обсягів, рекомендується проводити з коефіцієнтом 0,5-1). Так, якщо в рослинництві господарство планувало проводити доплату за продукцію в розмірі 50% (акордний коефіцієнт при розрахунку розцінок – 1,5), то при поточному авансуванні фактичний розмір оплати за тарифом може бути збільшений на 25-50%.

Наприкінці року здійснюють остаточне нарахування надбавок, доплат та їх корегування. У випадках переплати, що може мати місце при недоборі продукції порівняно з планом, суми видані понад норматив вважаються кредитом, що дістав підрозділ в розрахунок оплати під продукцію наступного року. Повернення такого кредиту передбачається також відшкодуванням підрозділом плати за користування кредитом (виходячи з середньої процентної ставки по господарству).

Характеризуючи обидві форми авансування, необхідно зазначити, що ставлення до них з боку науковців, практиків, керівних органів – було різним у різні періоди розвитку сільського господарства. Так, на етапі впровадження підрядних форм організації праці перевага віддавалась погодинній формі авансування. З часом, зрізних причин (великих розмірів виробничих підрозділів, свідомості працюючих та їхнього ставлення до суспільного виробництва, недостатньої кваліфікації керівників середньої ланки, психологічної несумісності окремих членів колективу тощо), ця форма авансування не набула масового поширення, Більше того, частина господарств (колективів) повернулась до відрядної його форми.

І все ж за сучасних умов, умов формування нових колективів, утворених на добровільних засадах, тісніше поєднаних спільністю інтересів, погодинна форма засвідчує своє право на існування. Така форма авансування стає

можливою завдяки згуртованості колективів, зміні ставлення до засобів виробництва і праці. Цьому сприяє розпаювання майна та землі, усвідомлення працівниками того, що результати їх праці стали їхнім надбанням, а вони – господарями свого майна, землі та виробленої продукції.

У господарствах, де ставлення до суспільного виробництва (через ряд факторів) ще залишається відчуженим, погодинний аванс не завжди дає очікувані результати. Можливе зниження змінного виробітку, недотримання строків виконання робіт, порушення трудової дисципліни тощо. В таких випадках доцільно користуватися вже перевіреною практикою і часом відрядною формою авансування.

21.3. Доплати та премії за кінцеві результати виробництва

У системах оплати праці, що використовують у сільському господарстві, важливе місце належить остаточному розрахунку з членами трудових колективів. Узагальнення практики господарювання в сільському господарстві країни доводить, що на роботах, пов’язаних з обслуговуванням обладнання, чергуванням тощо, з високим рівнем фіксованої оплати остаточний розрахунок з працівниками дещо спрощений. Він зводиться, як правило, до преміювання виконавців за наперед визначеним нормативом наприкінці року. Водночас слід пам’ятати, що оплата за таких умов обмежена, оскільки вона робить систему стимулювання слабко пов’язаною з кінцевими результатами виробничої діяльності.

Гнучкішими в даному випадку є акордно-преміальна та відрядно-преміальна система оплати праці. Вони більшою мірою ставлять в залежність розмір річного заробітку працівників від ступеня виконання виробничого завдання, зростання урожайності сільськогосподарських культур, якості продукції тощо. Основними видами оплати праці при цьому виступають доплата за продукцію та преміальні виплати за відповідні показники. Грошова оплата при використанні різних систем доповнюється натуральною оплатою. Згадані системи оплати праці є більш гнучкими і такими, що забезпечують в основному потреби господарств на досягнутому рівні їх розвитку.

При акордно-преміальній системі оплати праці, розцінки за продукцію встановлюють, як правило, для бригади чи ланки в цілому. При цьому тарифний фонд оплати праці для розрахунку розцінок більшою мірою

підвищується тим бригадам (ланкам), які досягли вищих показників урожайності сільськогосподарських культур, порівняно з іншими підрозділами господарства, району, зони. Якщо на вирощуванні сільськогосподарських культур передбачена додаткова оплата за вирощену продукцію в межах нормованого завдання, розцінки за продукцію визначають, виходячи із суми фонду оплати праці по тарифу (без збільшення на суму доплати за продукцію).

Норму виробництва продукції і розмір підвищення тарифного фонду оплати праці (до 150%) слід встановлювати так, щоб розрахована на її основі розцінка не призводила до збільшення витрат на оплату праці з розрахунку на одиницю продукції в цілому по господарству, а також не допускала випереджаючого зростання оплати праці порівняно з підвищенням її продуктивності. Тарифний фонд оплати праці для розрахунку розцінок за продукцію визначають по технологічних картах, складених по кожній культурі на основі запланованого обсягу робіт, встановлених норм виробітку і відповідних тарифних ставок.

Тарифний фонд оплати праці бригаді, ланці встановлюється по технологічних картах на заплановану урожайність, передбачену при розрахунку норми виробництва продукції. Розцінки за продукцію можна встановлювати на ряд років. При зміні технології вирощування, підвищенні рівня механізації, впровадженні нових більш урожайних сортів та гібридів а також при зміні інших умов – розцінки необхідно переглянути. Методику розрахунку розцінок за продукцію і нарахування оплати праці за продукцію наведено в наступному підрозділі.

Після завершення сільськогосподарських робіт (у тому числі і під урожай майбутнього року) з працівниками рослинницьких бригад проводять остаточний розрахунок за вироблену і оприбутковану продукцію по встановлених розцінках. Із суми заробітку, нарахованого за продукцію віднімають одержаний аванс і суму заробітку залучених осіб. Різниця становить суму доплати за продукцію, яку розподіляють між членами колективу. Загальноприйнято, що працівникам, залученим у рослинницькі підрозділи на виконання запланованих робіт з інших виробничих підрозділів та галузей господарства, нараховуються доплати за продукцію на ту частину заробітку, яка їм нарахована за роботи в даному підрозділі. В свою чергу ці доплати не виплачуються тимчасово залученим працівникам і між членами бригади не розподіляються.

Працівникам, які працюють на сімейному й особистому підряді, в тому числі особам, які працюють в інших підприємствах і організаціях та виконують роботи по договору у вільний від роботи час, встановлюються розцінки для оплати за продукцію, виплачуються доплати за продукцію і премії в порядку, передбаченому для постійних працівників.

За рішенням колективу доплату за продукцію можна розподіляти між працівниками підрядних колективів із застосуванням (КТУ) коефіцієнта трудової участі, або пропорційно нарахованому авансу, включаючи суму авансу за роботу під урожай майбутнього року.

Оплату за продукцію колективу рослинницької бригади проводять не по кожній культурі окремо, а в цілому по всіх закріплених за ним культурах. Суму оплати праці за продукцію, нараховану колективу по розцінках, як правило, не коригують на зміни в технології, що відбулися протягом року, порівняно з технологією передбаченою технологічною картою. При зміні структури посівних площ проти передбаченої в завданні бригади розрахунок оплати праці проводять згідно з розцінками, уточненими відразу після проведення посівної. Проте у випадках, коли з незалежних від виробничого підрозділу причин, були виконані додаткові технологічні операції, або відсутність в потребі їх виконання, суми заробітної плати на обсяги таких робіт при кінцевих розрахунках за продукцію коригуються.

На сучасному етапі, внаслідок розпаювання власності та землі працівники реформованих сільськогосподарських підприємств стали співвласниками засобів виробництва, а це означає, що створюються передумови для їх участі в розподілі прибутку від виробничої діяльності. Таким чином, сума доплати за продукцію та премій при остаточному розрахунку в сільськогосподарських підприємствах доповнюється часткою прибутку, виплаченого на дивіденди. Суть участі в прибутку полягає в тому, що окрема, наперед визначена частина чистого прибутку розподіляється між членами трудового колективу залежно від певних показників. У практиці виробничої діяльності розвинутих країн на ці цілі виділяється та частина прибутку, яка була досягнута за рахунок підвищення продуктивності праці, підвищення якості продукції тощо. Крім того, частина власності підприємства приватизується шляхом акціонування та відповідним нарахуванням дивідендів.

Звичайно, при впровадженні нових систем, які передбачають участь працівників у прибутку, слід зважати на низку проблем, що виникають при цьому. По-перше, це те, що на розмір прибутку впливає багато факторів,

контролювати які більшість працівників господарства не в змозі. По-друге, пересічному працівникові господарства важко з'ясувати, яким чином його індивідуальні зусилля пов'язані з підвищенням прибутковості господарства. З цих причин сама по собі система участі працівника в прибутку не гарантує зворотного зв'язку між виробництвом та кінцевими результатами. Досвід показує, що в таких умовах доцільно запроваджувати участь працівників в прибутку на рівні внутрішньогосподарських виробничих підрозділів: бригад, кооперативів, малих підприємств тощо. Без відповідних керівних структур, без чіткого внутрішньогосподарського планування виробництва – безпосередні працівники взагалі не можуть брати участь в управлінні, а значить, не можуть знати, за рахунок чого можна збільшити прибуток господарства.

Крім того, об'єктивна оцінка особистого вкладу виконавця в кінцеві результати виробництва передбачає тісні контакти безпосереднього керівника з підлеглими, чітке визначення критеріїв і показників, за якими здійснюється стимулювання. Враховуючи зазначене, у реформованих господарствах намітилась чітка тенденція щодо оплати праці при остаточному розрахунку за схемою: доплата за продукцію-премії-дивіденди. За умов реформованих сільськогосподарських підприємств участь виробників у прибутку доцільно здійснювати вищеназваними шляхами. По-перше, сільські трудівники, члени господарств, отримали внаслідок розпаювань відповідний пай на власність, розмір якого залежить від трудової участі працівників за певний період. Цілком зрозуміло, що на такий пай конкретний член господарства повинен отримувати відповідний дивіденд на власність. По-друге, приріст прибутку, отриманого за рахунок поліпшення виробничої діяльності, розподіляється між безпосередніми виробниками.

Аналіз доводить, що переважна більшість сільськогосподарських підприємств при остаточному розрахунку з працівниками дотримується традиційних способів виплати. Основними системами оплати праці при цьому виступають акордно- та відрядно-преміальна системи, які поки що не використали всіх своїх можливостей.

При застосуванні акордно-преміальної системи поширення набуло преміювання за економію прямих витрат у розмірі до 70% одержаної економії. Позитивну роль відіграє преміювання за перевиконання завдань виробництва продукції, підвищення урожайності сільськогосподарських культур, збільшення виробництва кормів і їх якісних показників, виконання і перевиконання виробничих завдань, передбачених договором, підвищення якості продукції та

інших показників. Для окремого підрозділу чи працівника не слід допускати чисельну номенклатуру показників преміювання.

У роботі сільськогосподарських підприємств набула певного поширення практика, коли передбачені діючими положеннями по оплаті праці кошти на оплату праці (тарифний фонд і доплата за продукцію), додаткова оплата за продукцію і високу якість робіт, а також премії – об'єднують для оплати праці працівників за прогресивно зростаючою шкалою, при якій в міру покращення виробничих показників збільшується і розцінка за одиницю продукції. На думку спеціалістів і керівників господарств, при такому порядку оплати праці суттєво підвищується заінтересованість працівників у кінцевих результатах, система оплати праці в рослинництві стає простішою і дієвою. Оцінюючи різні варіанти остаточного розрахунку наприкінці року, слід зауважити, що за ринкових умов доцільніше використовувати оплату праці від валового доходу, адже така система дозволить певною мірою співвіднести витрати та доходи виробничих підрозділів.

Окрім грошової, велике значення для працівників сільського господарства має також і натуральна оплата, тобто частина заробітної плати, нарахованої в грошовому виразі може виплачуватися натурою. Натуроплата сільськогосподарською продукцією та продуктами її переробки мала і матиме на перспективу для селян суттєве значення, хоча б через наявність худоби та птиці в особистих господарствах. В процесі організації натуральної оплати важливо обумовити її розміри, умови та порядок видачі. У практиці сільськогосподарського виробництва господарства при визначенні розмірів натуральної оплати, як правило, виходять з наявних можливостей, враховуючи обсяги виробництва поточного року. Більшість підприємств при цьому дотримуються діючих рекомендацій і видають натуральну оплату за рекомендованими нормативами: до 15% валового збору зерна, до 20% соломи і т.д. Ціни, за якими продається продукція, найчастіше державні закупівельні, або ж на рівні планової чи фактичної собівартості продукції. Практикується і безкоштовна видача, хоча за ринкових умов її доцільно використовувати як одноразову допомогу, а також для стимулювання виконання особливо важливих і відповідальних робіт.

21.4. Методика розрахунку розцінок за продукцію в рослинництві

Визначення розцінок для оплати праці чи розрахункових цін за продукцію, в яких закладені і витрати на оплату праці, є необхідною умовою дбайливого господарювання за принципами самоокупності і самофінансування, що за умов ринкової економіки є основним джерелом формування фонду оплати праці і засобом здійснення ефективного виробництва.

Методика розрахунку розцінок оплати праці за продукцією у рослинництві базується на використанні показників оплати за тарифом та доплат за продукцію й виходу валової продукції і розраховується за такою формулою:

$$P = \frac{T \times k_m}{ВП}, \qquad (21.1.)$$

де, ***P*** - розцінка оплати за одиницю продукції, грн; ***T*** - тарифний фонд оплати праці на виробництві певного виду продукції, грн; k_m - коефіцієнт збільшення тарифу (1,25-1,50) ; ***ВП*** - валова продукція, ц, шт., грн.

Розрахована таким чином розцінка оплати праці за продукцією є акордною оплатою, яка встановлюється після отримання продукції як добуток від множення кількості одиниць продукції на її розцінку. Різниця між виплаченим протягом року авансом і розрахованою сумою за продукцію і є тією різницею, що виплачується за другий показник пропорційно до отримання авансу. Розцінка оплати праці за одиницю продукції може бути розрахована за різними варіантами: по кожній культурі, які вирощує внутрішньогосподарське формування; єдина розцінка за 1000 грн виробленої валової продукції; колективна акордна розцінка за одиницю продукції на виробництві (заготівлі), виконанні окремих комплексних видів робіт — заготівлі та внесенні добрив, збиранні врожаю тощо.

Наведемо приклад розрахунку розцінок за продукцію в рослинництві по рільничій бригаді, яка займається вирощуванням сільськогосподарських культур на площі 960 га. Методика розрахунку розцінок оплати праці по кожній культурі наведена в таблиці 21.1.

Урожайність на плановий рік розраховується як середньозважена за останні 3 роки з врахуванням приросту врожайності за рахунок збільшення внесення в плановому році мінеральних і органічних добрив, застосування нових сортів та гібридів, нових технологій вирощування культур, організаційних підходів до виробничих процесів і інших складових, які впливають кінцеву урожайність.

Таблиця 21.1. **Розрахунок акордних розцінок за продукцію в рослинницькій бригаді**

Культури	Урожайність на плановий рік, ц/га	Посівна площа, га	Валовий збір, ц	Тарифний фонд оплати праці, грн	Коефіцієнт збільшення тарифного фонду	Акордний фонд оплати праці, грн	Вартість валової продукції, грн	Розцінка оплати праці, грн	
								за 1 ц	за 1000 грн валової продукції
Озима пшениця	44	190	8360	245268	1,3	318848	1603448	38,14	198,85
Ячмінь	37	95	3515	110652		143847	553878	40,92	259,71
Горох	31	80	2480	93180		121134	398535	48,84	303,95
Кук-за на зерно	53	180	9540	235140		305682	1990998	32,04	153,53
Кук-за на силос	477	220	104940	48492		63040	1581970	0,60	39,85
Цукрові буряки	449	195	87555	1731840		2251392	4417150	25,71	509,69
Разом	х	960	х	2464572		3203944	10545978	х	303,81

Тарифний фонд оплати праці визначався за даними технологічних карт по кожній культурі з урахуванням змін, що відбуваються в тарифних розрядах, ставках та нормах виробітку. В даному прикладі фонд оплати праці рільничої бригади по тарифу відповідно до обсягів робіт передбачених планом становить 2464,6 тис. грн. Коефіцієнт збільшення тарифу приймається загальними зборами, в даному випадку, в розмірі 1,3 і відображається у прийнятому в господарстві положенні про оплату праці. Вартість валової продукції розраховується за плановими цінами реалізації, які обумовлені в контрактах заключних підрозділом на виробництво і реалізацію продукції з закупівельними організаціями чи правлінням господарства. Отже, розцінка оплати праці за 1 ц озимої пшениці буде становити 38,14 грн (245268·1,3:8360).

Для розрахунку розцінок і нарахування оплати праці за продукцію, розрахуємо єдину розцінку для рільничої бригади за 1000 грн валової продукції. Вона становитиме 303,81 грн ((3203944:10545978)·1000). Протягом року членам бригади виплачено аванс в розмірі 2800 тис. грн. Підрозділом фактично за результатами діяльності і фактичними цінами реалізації отримано продукції на суму 11200 тис. грн. За отриману продукцію членам бригади належить 3402672 грн (303,81 грн · 11200). Членам бригади слід доплатити за отриману продукцію 602672 грн (3402672 – 2800000), або 21,52 коп. за кожну гривню оплати праці у вигляді авансу (936863 грн : 2800000 грн). Належну

бригаді суму оплати (доплати) за продукцію між членами колективу за їх бажанням можна розподіляти з урахуванням трудової участі.

У практиці виробничої діяльності господарств часто виникають ситуації, які вимагають досить стислих строків виконання окремих комплексів робіт, від яких значною мірою залежить кількість і якість виробленої (зібраної) продукції. До таких комплексів робіт належать: захист рослин від шкідників і хвороб; заготівля кормів; збирання врожаю тощо. Для виконання зазначених комплексів робіт набуло поширення створення тимчасових загонів (ланок) і за таких умов доцільно розраховувати колективні розцінки за продукцію з урахуванням у них доплат і премій, які б стимулювали робітників виконувати роботи якісно і в стислі строки.

21.5. Особливості оплати праці трактористів-машиністів

З метою закріплення кадрів механізаторів, посилення їх заінтересованості в підвищенні кваліфікації, продуктивному використанні і збереженні техніки, для них (трактористів, комбайнерів, машиністів екскаваторів та інших сільськогосподарських машин) встановлена єдина *професія тракториста-машиніста* сільськогосподарського виробництва. До їхнього числа належать працівники, які мають відповідне посвідчення, прийняті на роботу трактористами-машиністами і фактично працюють на тракторах, комбайнах і самохідних сільськогосподарських машинах. Оплата праці трактористів-машиністів має ряд особливостей, частина яких притаманна, зокрема, цій професії, а частина залежить від прийнятої в господарстві системи оплати праці.

Особливості оплати праці механізаторів на окремих видах робіт. Оплата праці трактористів-машиністів на механізованих роботах провадиться по тарифних розрядах робіт, диференційованих з урахуванням потужності тракторів, комбайнів та іншої техніки. У тих випадках, коли на період масового збирання урожаю у зв'язку з виробничою необхідністю для роботи на комбайнах призначають помічників трактористів-машиністів, які мають посвідчення трактористів-машиністів, оплату їх праці провадять у розмірі до 80% заробітку трактористів-машиністів, які працюють на комбайнах.

Оплата праці механізаторів за проведення періодичних технічних обслуговувань здійснюється по кількості людино-годин, встановлених згідно з нормами затрат часу, незалежно від чисельності механізаторів, які проводять техобслуговування. Праця трактористів-машиністів за проведення обкатування

тракторів, комбайнів і сільськогосподарських машин оплачується по II розряду тарифної ставки, встановленої для трактористів-машиністів. Час, необхідний для перегону тракторів, комбайнів, екскаваторів, самохідних машин і підготовки їх до роботи, не врахований в нормах виробітку, встановлюється правлінням (дирекцією) господарства за погодженням з профспілковим комітетом і оплачується трактористам-машиністам по II розряду тарифної ставки, встановленої для трактористів-машиністів. У межах бригади, відділку час переїздів не оплачується.

За підготовку сільськогосподарської техніки до зимового зберігання праця трактористів-машиністів оплачується по II розряду тарифної ставки, встановленої для трактористів-машиністів, відповідно нормативам затвердженими у господарстві на кожну машину окремо. За підготовку комбайна до збирання, остаточну перевірку, регулювання і випробувальне збирання оплата праці тракториста-машиніста (комбайнера) провадиться по II розряду тарифної ставки тракториста-машиніста.

При двозмінній роботі старшому трактористу-машиністу при умові виконання ним і його змінником змінних норм виробітку на закріпленому тракторі чи комбайні виплачують додатково 10% його заробітку за зміну.

Праця трактористів-машиністів, зайнятих на немеханізованих господарських і ремонтних роботах, оплачується по ставках II розряду тарифної сітки трактористів-машиністів у тому випадку, якщо тарифна ставка на виконуваній роботі нижча тарифної ставки вказаного розряду. На цих роботах надбавку за класність трактористам-машиністам не нараховують.

Надбавка за стаж роботи. В сільськогосподарських підприємствах встановлена надбавка за безперервний стаж роботи по спеціальності в даному господарстві трактористам-машиністам, у тому числі тим, що працюють бригадирами і помічниками бригадирів тракторних, тракторно-рільничих і комплексних бригад, начальниками загонів, що мають у своєму розпорядженні техніку, а також майстрам-налагоджувальникам у таких розмірах від заробітку:

від 2 до 5 років — 8 %;

від 5 до 10 років — 10 %;

від 10 до 15 років — 13 %;

понад 15 років — 16 %.

Надбавку за стаж роботи нараховують на весь заробіток тракториста-машиніста, отриманий ним протягом року за виконану роботу і вироблену продукцію, включаючи надбавку за класність, підвищену оплату на збиранні

врожаю, оплату за виконання господарських, ремонтних і будівельних робіт, надбавки за шкідливі умови праці, старшому трактористу-машиністу при двозмінній роботі, доплату за подовження строку служби тракторів і комбайнів, премії за понаднормативну продукцію, а також на середній заробіток, що виплачується за час відпустки. Розрахунок планового процента доплати за стаж проводиться таким чином. Наприклад, з 30 трактористів-машиністів мають стаж роботи до 3 років – 2 механізатори, від 3 до 5 – 8, від 5 до 10 років – 12 осіб, від 10 до 15 – 5, і понад 15 років – 3 механізатори, середній рівень доплати за стаж у такому разі буде:

$$\frac{8\times 0{,}08+12\times 0{,}10+5\times 0{,}13+3\times 0{,}16}{30}\times 100=6{,}5\%$$

Надбавка за класність. Трактористам-машиністам залежно від їх знань і досвіду роботи присвоюється I, II і III класи кваліфікації згідно з Положенням про атестацію трактористів-машиністів. Надбавку за класність виплачують до заробітку на механізованих роботах, які оплачуються по тарифних ставках трактористів-машиністів: I класу – 20 %, II класу – 10 %, від основного заробітку.

Для планових розрахунків можна визначити середню класність механізаторів по господарству (підрозділу). Наприклад, у господарстві є 30 механізаторів, з них 10 - I класу, 12 – II класу і 8 - III класу. Середня класність механізаторів в такому разі становитиме:

$$\frac{10\times 0{,}2+12\times 0{,}1}{30}\times 100=10{,}6\%$$

Це означає, що на механізованих роботах тарифний фонд оплати праці повинен бути збільшений на 10,6%.

Підвищена оплата праці на збиранні врожаю. Для проведення збирання врожаю в оптимальні строки і без втрат на період перших днів масового збирання, працю трактористів-машиністів які виконують змінні норми виробітку, оплачують по розцінках збільшених на 30-60%. Календарні строки (в днях), на які встановлюються підвищені розцінки на збиранні врожаю, визначає правління господарства залежно від об’ємів робіт, наявності машин та забезпеченості механізаторами.

Оплату праці працівників, зайнятих на збиранні фабричних цукрових буряків у перші дні масового збирання, провадять по тарифних ставках, збільшених для трактористів-машиністів на 50%, для працівників ручної праці – на 15%, а після збирання 30% їх посівних площ, але не раніше, ніж з 20

вересня, тарифні ставки збільшуються відповідно до 60 і 25%. Крім того, враховуючи особливо важливе значення збирання цукрових буряків потоковим і потоково-перевалочним способами без ручного доочищення коренеплодів при одночасному потоковому збиранні гички, передбачено оплачувати працю трактористів-машиністів по тарифних ставках, збільшених на 20%. При погодинному авансуванні, якщо розмір авансу встановлюється виходячи лише з тарифної ставки, денний аванс можна збільшувати в тому ж розмірі.

Розцінки на збиранні комбайнами можна встановлювати за одиницю продукції або за одиницю продукції і 1 га зібраної площі. При збиранні зернових культур і сої трактористам-машиністам і їх помічникам, які працюють на комбайні, за виконання агрегатом протягом доби не менше двох змінних норм нараховують додатково 20% основного заробітку, а на збиранні інших культур – 10%.

У тих господарствах, де вважають за доцільне підвищувати тарифні ставки на збиранні урожаю зернових і зернобобових культур, кукурудзи і соняшнику, картоплі, насінників трав і заготівлі кормів I і II класу, можна залежно від рівня виконання сезонної норми збирання врожаю від 25 до 40% – на 15%, від 40 до 60% – на 30%, при виконанні сезонної норми більш як на 60% - підвищувати тарифні ставки на 60%.

Стимулювання механізаторів за зменшення втрат і підвищення якості збирання врожаю. Трактористам-машиністам (комбайнерам), що намолотили зерна з гектара не менше, ніж установлено контрольним обмолотом, крім основної оплати, провадять доплату за останній зібраний на кожному гектарі центнер зерна. Помічнику тракториста-машиніста, що працює на комбайні, виплачують 70% суми доплати, нарахованої трактористу-машиністу (комбайнеру), а при двозмінній роботі комбайна доплату змінному комбайнеру нараховують як і основному. Конкретні показники урожайності (на основі актів контрольної і фактичної урожайності) й розміри доплати встановлюються в кожному господарстві з урахуванням економічних можливостей та інших умов.

Стимулювання за економію палива і мастильних матеріалів. У зв'язку зі значним подорожчанням нафтопродуктів відповідно зросла питома вага витрат на їх придбання у собівартості вироблюваної продукції, а це в свою чергу підвищило актуальність питання щодо їх ощадливого та раціонального використання. Узагальнення практики господарювання сільськогосподарських підприємств доводить необхідність застосування стимулюючих механізмів економії.

За економію палива і мастильних матеріалів проти встановлених норм витрат за умови дотримання агротехнічних вимог до якості робіт, трактористам-машиністам виплачується премія в розмірі 70% вартості зекономленого ним палива і мастильних матеріалів. Решта зекономлених по бригаді паливно-мастильних матеріалів розподіляється між бригадиром тракторно-рільничої (тракторної, комплексної) бригади та його помічником, майстром-налагоджувальником та заправником палива. Кошти для преміювання за економію палива і мастильних матеріалів направляють у фонд економічного стимулювання господарства і використовують за цільовим призначенням — на виплату премій працівникам, для яких вони встановлені. Водночас за перевитрату палива і мастильних матеріалів необхідно передбачити і штрафні санкції для даної категорії працівників. Вони мають бути дієвими і, в той же час, не обтяжливими для працівників.

Виплату премій за економію палива і мастильних матеріалів та утримання із заробітку за їх перевитрату провадять після закінчення кожного кварталу. Якщо в наступних кварталах перевитрата палива і мастильних матеріалів, допущена в попередніх кварталах, буде погашена повністю або частково, то провадять перерахунок премії з поверненням раніше утриманих сум відповідно до погашеної кількості палива і мастильних матеріалів. Остаточний перерахунок по преміях за економію палива і мастильних матеріалів та утримання за їх перевитрату слід проводити у кінці календарного року залежно від економії або перевитрати паливно-мастильних матеріалів у натурі, отриманих у результаті роботи за рік.

Стимулювання за подовження строків служби техніки. Для стимулювання трактористів-машиністів за подовження строків служби тракторів, і комбайнів їм видають надбавку за безперервну роботу з урахуванням строків тривалості експлуатації машин. Нараховувати надбавку починають з третього календарного року роботи на одному і тому ж тракторі або комбайні з умовою безперервності в роботі. При переведенні механізатора на трактор або комбайн, який експлуатувався понад 3 роки, надбавку виплачують після першого року роботи, тобто як по третьому рокові експлуатації.

Замість вищенаведеного стимулювання трактористів-машиністів за подовження строків служби тракторів і комбайнів можна застосовувати додаткову оплату за кожну виконану на тракторі чи комбайні нормо-зміну залежно від виду і строку служби машини. Розмір надбавок приймається в господарстві з огляду на його економічні можливості та технічної забезпеченості механізованими засобами, носить прогресивно-зростаючий

характер залежно від термінів експлуатації та роботи на одному і тому ж тракторі. Вказану надбавку можна видавати щомісячно або в кінці року.

Стимулювання за економію коштів на ремонті тракторів, комбайнів і сільськогосподарських машин. За збереження і добре використання тракторів, сільськогосподарських машин виплачують премію (після закінчення ремонту тракторів і сільськогосподарських машин) у розмірі: трактористам – 40%; бригадирам, їх помічникам і майстрам-налагоджувальникам – 10% суми економії коштів, передбачених, по нормах на ремонт тракторів і сільськогосподарських машин, за умови виконання ними встановленого річного обсягу робіт на закріплених машинах. При експлуатації нових тракторів і машин вказані виплати в перші два роки провадять у половинному розмірі, а при експлуатації тракторів і машин, замортизованих більш як на 80%, – у півтора разовому розмірі.

При роботі трактора без капітального ремонту протягом всього амортизаційного строку, виконанні щорічного сезонного завдання по виробітку умовної оранки і дотриманні міжремонтних строків та економії рекомендованих планових відрахувань по поточних ремонтах і технічному обслуговуванню, а також при усуненні несправностей - 80% суми економії коштів, передбачених по нормах на капітальний .ремонт, виділяють трактористу-машиністу в вигляді премії. Трактористам-машиністам, що працюють на тракторах, які експлуатуються понад амортизаційні строки при дотриманні тих же умов, видають премію у розмірі 90% зекономлених коштів, передбачених на капітальний ремонт, а решту суми розподіляють між бригадиром тракторної бригади і його помічником та майстром-налагоджувальником.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Назвіть показники за які нараховується основна оплата праці в рослинництві.
2. Назвіть показники за які нараховується додаткова оплата праці в рослинництві.
3. Назвіть показники за які преміюються працівники рослинницької галузі.
4. Суть погодинного та відрядного авансування
5. Особливості преміювання в рослинництві
6. Роль і місце натуральної оплати праці в системі матеріального стимулювання.
7. Методика розрахунку розцінок за продукцію в рослинництві.
8. Особливості оплати праці трактористів-машиністів.

Розділ 22
ОПЛАТА ПРАЦІ У ТВАРИННИЦТВІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

22.1. Системи оплати праці та особливості їх застосування у тваринництві

В умовах ринкових взаємовідносин у галузі тваринництва, як і в інших господарських формуваннях, системи оплати праці та їх вибір визначаються виключно через результати роботи колективу ферми - його чисельність, обсяг і якість отриманої продукції, витрати на виробництво та виручку від її реалізації. Тобто основним джерелом формування фонду оплати праці є кінцевий результат - валовий дохід і прибуток. Оскільки на відміну від рослинницьких галузей, де продукція надходить після завершення виробничого циклу, продукція в тваринництві виробляється щоденно (молочне скотарство, птахівництво), або через певні виробничі періоди (відгодівля, отримання приплоду), визначити кінцеві його результати можна і щомісячно і за періодами циклу виробництва. Означена ситуація призводить до збільшення мотиваційних факторів до праці, продуктивність її знижується, виробництво скорочується, що і спостерігається на практиці господарювання у тваринницькій галузі.

Яку систему оплати праці та способи її нарахування (основна, додаткова, премії) слід запровадити, вирішують тваринницькі підрозділи. Для оплати праці у тваринництві застосовують дві основні форми оплати праці – ***відрядну й погодинну***. При *відрядній формі* оплату праці здійснюють за кількістю виробленої продукції відповідної якості, або обсягу виконаної роботи. Серед найпоширеніших систем оплати праці за обсяги виконаних робіт застосовують такі: відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивно-преміальну. Сутність цих систем полягає в тому, що при виконанні обсягів робіт за кожну її одиницю при відрядній системі нараховується однакова оплата; при відрядно-преміальній – у межах норми за кожну одиницю роботи одна оплата, а вище норми – збільшена, але однакова за кожну наступну одиницю роботи; відрядно-прогресивно-преміальна оплата передбачає збільшення за кожну виконану наднормативну одиницю роботи за прогресивно зростаючою шкалою.

При *погодинній формі* оплату праці здійснюють за фактично відпрацьований час. Таку оплату доцільно запроваджувати в галузях тваринництва, де продукція виробляється нерегулярно, наприклад у вівчарстві чи бджільництві. Сутність цієї форми оплати праці полягає в тому, оплата здійснюється за обслуговування поголів'я або відпрацьований час, за встановленими в господарстві тарифними ставками (окладами), до надходження продукції. А після отримання і оприбуткування продукції здійснюється кінцевий розрахунок з працівниками.

Проте, як і в рослинницькій галузі, у тваринництві найбільш доцільною системою оплати праці є акордно-преміальна система, яка передбачає оплату праці за такими двома показниками: 1) обсяг виконаних робіт, за що виплачується аванс в розмірі прийнятих в господарстві тарифних ставок і кваліфікаційних розрядів з урахуванням надбавок за класність, якість виконаних робіт, шкідливість робіт та ін., що передбачено в положенні з оплати праці в господарстві; 2) кількість і якість отриманої продукції з доплатою до авансу 25-50% за умов отримання кількості та якості продукції згідно з прийнятими нормативами (договорами).

Якщо коригування нормативів здійснюється протягом року з незалежних від підрозділу причин: збільшення (зменшення) поголів'я; зміна структури кормів; зміна технології виробництва тощо, то відповідно коригуються обсяги виробленої продукції, чисельність колективу та фонд оплати праці. За умов стабільності цін на ресурси виробництва та вироблену продукцію кошти для доплати за продукцію передбачаються при розрахунках розцінок оплати праці (розрахункових цін за продукцію) шляхом збільшення тарифної оплати праці на коефіцієнт 1,25-1,50, що акумулює відповідно в розцінках (цінах) зазначені кошти.

Розмір авансу встановлюється диференційовано за категоріями робітників, виходячи з тарифних ставок та розрядів робіт, що прийняті у господарстві. Тобто встановлення авансу для виконавців більш складних і важких робіт здійснюється за вищими розрядами - V-VI, менш складні і легші роботи тарифікуються за III-IV розрядами. В кожному тваринницькому підрозділі потрібно розробляти конкретні умови заохочення та утримання додаткових оплат і премій, які приймаються на загальних зборах колективу і затверджуються в положенні про оплату праці в господарстві.

22.2. Розрахунок розцінок для оплати праці та розрахункових цін за продукцію

Викладені в першому підрозділі цієї глави положення щодо застосування систем оплати праці в тваринництві за умов нестабільного виробництва, порушення паритету цін на ресурси виробництва та вироблену продукцію, зумовлюють необхідність пошуку варіантів оплати праці, які не базуються на джерелах прибутку від господарської діяльності в галузі. Проте зазначене становище є тимчасовим і за умов стабілізації економіки, припинення росту цін на ресурси, відновлення ціни на тваринницьку продукцію, яка відшкодовує середньо-регіональні витрати і дає прибутки, оплата праці повинна бути такою, яка цілковито залежить від результатів господарської діяльності в галузі.

За таких умов визначення розцінок для оплати праці чи розрахункових цін за продукцію, в яких закладені і витрати на оплату праці, є необхідною умовою дбайливого господарювання за принципами самоокупності і самофінансування, що за умов ринкової економіки є основним джерелом формування фонду оплати праці і засобом існування виробництва. Відмінність у використанні коштів на оплату праці при визначенні розцінок для оплати за продукцію і розрахункових цін полягає в тому, що при розрахунках розцінок оплати в процесі виробництва відсутня залежність витрат на оплату від загальних витрат на виробництво продукції. При визначенні розрахункових цін на продукцію на оплату праці залишається різниця між вартістю та собівартістю продукції, в якій акумулюються і зекономлені кошти на інших (крім оплати) статтях витрат. Отже, як перший, так і другий варіанти ставлять оплату праці в пряму залежність від кількості та якості виробленої продукції, а яку саме систему застосовувати у тваринницькому підрозділі вирішує колектив ферми.

Розцінка оплати праці за одиницю продукції може розраховуватись як для окремих категорій робітників ферми (доярки, механізатори, скотарі, слюсарі-наладники та ін.), так і всього колективу з наступним розподілом її між кваліфікаційними групами та всередині їх через відповідні коефіцієнти, а за умов організації праці, побудованій на принципах суміщення професій і взаємозаміні у виконанні робіт, розподіл оплати між членами колективу може здійснюватись порівну пропорційно відпрацьованому часу. Також тарифний і акордний фонди оплати праці розподіляються за окремими видами продукції (на молочнотоварних фермах: молоко – 90%, приплід – 10%; на свинофермах

по догляду за свиноматками: приплід – 40%, приріст – 60%; на вівцефермах: приплід – 40%, вовна – 60%; у бджільництві: за мед – 90%, віск – 8%, рої – 2%).

Методика розрахунку розцінок у тваринництві базується на тарифних ставках і розрядах залежно від категорії працівників та відповідного відсотка збільшення тарифних ставок. Тваринницькі високотехнологічні ферми обслуговують робітники різних професій, праця яких має колективний, пов'язаний між собою характер. Вироблена продукція є результатом їх спільної праці. Це об'єктивно зумовлює і колективні форми матеріального стимулювання. Однією з таких форм стимулювання є застосування колективної розцінки оплати праці за кінцевими результатами виробництва з розподілом заробітку між членами колективу залежно від особистого вкладу кожного.

У більшості колективних господарств у тваринництві застосовують колективні розцінки оплати, розраховані за кваліфікаційними групами, або загальнофермерські, а розподіл заробітної плати між членами колективу здійснюється залежно від виробленої робітником кількості та якості продукції при індивідуальному закріпленні тварин або порівну серед робітників певної кваліфікаційної групи (доярі, скотарі, механізатори і т. д.) за відпрацьований час при груповому закріпленні тварин. Розцінки за продукцію для оплати праці розраховують у такій послідовності:

– уточнюють норму обслуговування тварин залежно від системи утримання та механізації виробничих процесів;

– обчислюють річну продуктивність залежно від кормозабезпеченості та породного складу тварин;

– розраховують вихід продукції від закріпленої за робітником (робітниками) групи тварин;

– установлюють розряди робіт, за якими тарифікуються робітники (доярі, скотарі, механізатори і т.д.);

– обчислюють річний тарифний фонд заробітної плати (множенням суми денних тарифних ставок робітників на нормативну кількість відпрацьованих днів за рік, період);

– визначають коефіцієнт збільшення тарифного фонду оплати праці (як правило, 1,25 – 1,50). Рекомендована шкала збільшення тарифного фонду оплати праці залежно від досягнутої продуктивності корів наведено в таблиці 22.1.

Таблиця 22.1. **Шкала збільшення коефіцієнта тарифного фонду оплати праці в молочному скотарстві від досягнутої продуктивності**

Продуктивність, кг	До 4000	4001-4500	4501-5000	5001-5500	5501-6500	Від 6501
Коефіцієнт збільшення тарифного фонду	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50

Вирішальне значення для ефективної організації основної оплати праці має застосування обґрунтованих норм праці, виходячи з яких визначаються розцінки. Методику розрахунків колективної розцінки оплати праці за категоріями працівників наведено на прикладі молочно-товарної ферми. Вихідні показники для розрахунку розцінок оплати праці візьмемо такі:

- середньорічне поголів'я корів – 500 гол.;
- надій молока на одну корову – 6800 кг, або 68 ц;
- валовий надій молока – 34000 ц (68 ц х 500 голів);
- вихід телят – 450 гол. (500 голів х 90 : 100).

Коефіцієнт доплат становить 1,5; робочий день триває 7 год при 6-денному робочому тижні. Розрахунок тарифного та акордного фондів оплати праці наведено в таблиці 22.2 (використано дані тарифної сітки на 2022 р.).

Розподіл акордного фонду: на молоко – 90 %, на приплід – 10 %, що становить на молоко 3070275,64 грн (3411417,38 х 90 : 100); на приплід – 341141,74 грн (3411417,38 х 10 : 100). Колективна розцінка за 1 ц молока – 90,30 грн (3070275,64 : 34000); за 1 теля – 758,09 грн (3411417,38 : 450). Отриману за місяць продукцію (молоко та приплід) множимо на розраховані розцінки й одержимо загальну суму оплати праці по бригаді.

У господарстві прийняте індивідуальне закріплення тварин за основними категоріями працівників, тому аналогічно розраховуємо розцінку за продукцію по кожній кваліфікаційній групі – як суму їх акордного фонду оплати праці, поділену на кількість отриманої продукції. Так, розцінка за 1 ц молока для операторів машинного доїння (доярок) буде наступна:

$$P = \frac{1378933,50 \cdot 0,9}{34000} = 36,50(грн/ц).$$

Таблиця 22.2. **Розрахунок акордного фонду оплати праці і розцінок за продукцію на молочнотоварній фермі**

Кваліфікаційні групи працівників	Нормативна чисельність, чол.	Річні затрати праці, люд-дні		Тарифний розряд	Місячний посадовий оклад (годинна тарифна ставка), грн	Річний тарифний фонд оплати праці, грн	Акордний фонд оплати праці, грн	Розцінка за продукцію, грн	
		на 1 працівника	разом					Молоко, грн/ц	Приплід, грн/гол.
Бригадир	1	285	285	VI	10000	120000,00	180000,00	4,76	40,00
Обліковець-лаборант	1	285	285	III	8500	102000,00	153000,00	4,05	34,00
Оператор штучного осіменіння	1	285	285	VI	8000	96000,00	144000,00	3,81	32,00
Ветфельдшер	1	285	285	V	9000	108000,00	162000,00	4,29	36,00
Оператор машинного доїння	10/3*	365	3650	VI	35,98	919289,00	1378933,50	36,50	306,43
Скотарі	7/2*	365	2555	IV	26,99	482716,15	724074,23	19,17	160,91
Тракторист-машиніст (кормач)	3/1*	365	1095	V	31,25	239531,25	359296,88	9,51	79,84
Слюсар-наладчик	2	285	570	IV	27,22	108607,80	162911,70	4,31	36,20
Електрик	1	285	285	IV	27,22	54303,90	81455,85	2,16	18,10
Машиніст-холодильщик	1	285	285	II	21,97	43830,15	65745,23	1,74	14,61
Разом	38	x	9580	x	x	2274278,25	3411417,38	90,30	758,09

* Підмінні працівники.

У зв'язку з сезонністю отримання продукції в молочному скотарстві, щоб не допустити зниження й різке підвищення заробітної плати в окремі періоди розцінки можуть бути диференційовані за періодами року. В літній період виробництво молока становить близько 55 % від загальної кількості продукції, тому проведемо диференціацію розцінки за 1 ц молока для зимового ($Р_{зима}$) та літнього ($Р_{літо}$) періодів:

$$P_{зима} = \frac{36{,}50 \cdot \frac{200}{365}}{0{,}45} = 44{,}44(грн/ц);$$

$$P_{літо} = \frac{36{,}50 \cdot \frac{165}{365}}{0{,}55} = 30{,}00(грн/ц).$$

Розцінка оплати праці за молоко для скотарів: $P = \frac{724074{,}23 \cdot 0{,}9}{34000} = 19{,}17(грн/ц)$.

Розцінка оплати за молоко для для механізаторів: $P = \frac{359296{,}88 \cdot 0{,}9}{34000} = 9{,}51(грн/ц)$ тощо.

Аналогічно розраховуються й розцінки оплати праці на 1 голову приплоду. Вироблену за місяць продукцію кожним працівником по своїй групі множать на розцінку оплати праці для цієї категорії, що і складає загальний місячний заробіток працівника. Така система оплати праці в господарстві заінтересовує робітників не лише в тому, щоб отримати більше продукції, а й у прагненні скоротити витрати за всіма статтями. В умовах інфляційних процесів, при постійному підвищенні цін на ресурси виробництва, необхідно щомісячно (або за періодами) корегувати розцінки оплати праці за продукцію за допомогою визначених коефіцієнтів за тими статтями витрат, за якими відбулися зміни.

При застосуванні колективної розцінки розподіл оплати праці між професійними групами здійснюється пропорційно до акордного фонду оплати праці, а всередині професійної групи — за відпрацьований час. За умов визначення розцінок оплати по кожній професійній групі, всередині якої для доярів встановлюється оплата за надоєне молоко від тих груп, які обслуговує той або інший тваринник, а решта категорій — від надоєного молока по фермі. Розцінка оплати праці за одиницю продукції при досягненні наведених показників буде зменшуватися, але загальна оплата праці буде суттєво збільшуватися.

При визначенні розцінок оплати за продукцію застосовують різні варіанти. З метою заохочування робітників у збільшенні виробництва, підвищенні продуктивності тваринництва розраховують прогресивно зростаючі розцінки, збільшуючи тарифний фонд оплати праці від 25% (коефіцієнт 1,25) при мінімальній продуктивності до 50% (коефіцієнт 1,50) - при максимальній за даних виробничих умов.

Проте, як зазначалось, така методика розрахунків не заохочує робітників до дбайливого ставлення щодо статей витрат: насамперед кормів, енергоресурсів, водопостачання та ін. через те, що оплата їх залежить лише від кількості та якості виробленої продукції. Ці обставини і зумовили необхідність у запровадженні системи оплати праці, яка б залежала не тільки від кількості та якості виробленої продукції, а й від витрат на її виробництво. Тобто кошти на оплату праці формуються за рахунок нормативного розміру витрат на оплату праці в собівартості продукції, до якої додається сума, що зекономлена на інших статтях витрат. Такий підхід зацікавлює робітників не лише в тому, щоб отримати більше одиниць продукції, а й у прагненні скоротити витрати на інших статтях.

Визначення розрахункової ціни здійснюється при розрахунках собівартості продукції з установленням на одиницю продукції в натуральному і грошовому виразі витрат по кожній статті: оплата праці з нарахуваннями, корми, засоби захисту тварин, паливно-мастильні матеріали, електроенергія, амортизація, ремонти(капітальний і поточний), інші матеріальні витрати, платежі(страхові, податок на землю та ін.) з урахуванням середнього прибутку по господарству. За такої системи оплати праці нараховується аванс згідно з тарифними ставками і кваліфікаційними розрядами, а після отримання продукції(молочне тваринництво, яєчне птахівництво) щомісяця нараховуються доплати; якщо аванс виявиться більшим, ніж оплата за розрахунковою ціною за продукцію, тоді визначається борг (у формі кредиту), який разом з відсотками за кредит вираховується з оплати за наступний місяць.

Застосування зазначених систем оплати праці в умовах інфляційних процесів, постійного підвищення цін на ресурси виробництва зумовлює необхідність щомісячного (або по періодах, в які відбувається зміни цін і розміру авансу) коригування розцінок оплати праці за продукцію чи розрахункових цін на неї. Здійснюється таке корегування за допомогою визначених коефіцієнтів по тих статтях затрат, по яких відбулися зміни.

Таке корегування може бути виконано досить оперативно за умов, коли первинні розрахункові величини, закладені в комп’ютер по певних статтях, дають змогу швидко отримати нову розцінку оплати(розрахункову ціну), а це в поточному періоді року дозволяє коригувати оплату праці відповідно до змін, що відбуваються з незалежних від виробників причин.

22.3. Натуральна оплата праці тваринників та їх преміювання

Натуральна оплата праці в тваринництві, як і в усьому сільському господарстві, існувала протягом всього періоду розвитку колективних сільськогосподарських підприємств, а за часів оплати праці по трудоднях (до 1965 р.) вона мала домінуючий характер Із введенням грошової оплати її питома вага зменшувалась і коливалась залежно від рішень і постанов Уряду, спрямованих на стимулювання виробництва окремих видів сільськогосподарських продуктів та сировини. За номенклатурою натуральна оплата в тваринництві, так само, як і в рослинництві, виплачувалась зерновими культурами та грубими кормами.

На сучасному етапі реформування економіки в напрямі ринкових відносин роль натуральної оплати праці набуває неабиякої актуальності вона є досить ефективним мотиваційним фактором зацікавленості виробників в ефективності господарювання. Асортимент натуральної оплати суттєво розширюється за рахунок не лише виробленої продукції тваринництва (м'ясо, молоко, яйця, молодняк тварин), а й продукції переробки сільськогосподарської сировини (мука, крупа, олія, цукор, м'ясо-ковбасні вироби та ін.). Крім цього, розвиток в господарствах підприємств, що переробляють тваринницьку продукцію (молоко, м'ясо, шкіру) та промислових підсобних виробництв по виготовленню взуття, одягу, будівельних матеріалів та ін., дозволяє в рахунок оплати видати робітникам зазначені вироби за їх бажанням. Водночас, щоб зловживань при розрахунках з працівниками Галузевою угодою передбачено, що заробітна плата на всіх підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання, виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або будь-яких іншій формі. Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 50 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі. У підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів, чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням

працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

Важливе значення для підвищення ефективності праці має також система преміювання робітників тваринницьких галузей. Як зазначалось, тваринництво є найскладнішою галуззю сільськогосподарського виробництва, яка вимагає досить чіткого дотримання технологічних вимог - як протягом доби, так і всього виробничого циклу. Навіть, на перший погляд, незначні відхилення від цих вимог (порушення часу чи режиму годівлі, зміна виду корму, часу доїння та ін.) веде до суттєвих втрат продукції і зниження продуктивності худоби. Запобігати цим відхиленням значною мірою можна за рахунок правильної та чітко побудованої системи преміювання, яку поділяють на поточне преміювання і преміювання за результатами завершення виробничого циклу. Важливим фактором впливу преміювання на результати виробництва є визначення показників і розмірів преміювання. Показники преміювання та їх розміри мають чималу різноманітність, визначаються окремо по кожній галузі тваринництва і затверджуються радою (зборами) колективу ферми.

Дослідження та узагальнення літературних джерел довели, що для преміювання в молочному скотарстві доцільно встановити такі показники і сплачувати премії за:

– кількість реалізованого молока першим сортом і відповідно встановленою часткою коштів на преміювання від підвищення ціни реалізації за цей показник, яка повинна бути тим більшою, чим більша кількість молока, реалізованого першим сортом, і може сягати 50% суми надбавок за якість молока;

– кожне теля, отримане від 100 корів понад встановлений норматив - до 70% його ціни;

– зниження трудомісткості виробництва проти встановлених нормативів- до 70% коштів зазначеної економії.

При відгодівлі худоби основними показниками для преміювання виступають:

– скорочення строків відгодівлі порівняно з нормативом – до 50% від економії на скороченні цих строків;

– реалізація тварин вищої вгодованості – до 50% від доплат за підвищену якість продукції;

– зниження витрат кормів проти фактичного за попередні три роки - до 50% вартості зекономлених кормів;

– зниження трудомісткості виробництва - до 70% економії.

На етапі реформування економіки, росту цін на товари щоденного споживання більша частина премії має виплачуватись впродовж року - після отримання відповідних додаткових коштів за рахунок поліпшення результатів виробництва, передбачених показниками преміювання. Наприкінці року (виробничого циклу) премії нараховуються лише за ті показники, результати по яких неможливо передбачити протягом року (отримання кількості телят від 100 корів, поросят від свиноматки та ін.), а також встановлений на премії відсоток від прибутку, що передбачено Статутом підприємства.

Отже, широке застосування системи натуральної оплати та преміювання дозволяє підвищувати заінтересованість робітників в отриманні кращих результатів виробництва, що позитивно впливає на результати господарювання по галузі та в цілому по господарству.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Особливості оплати праці в тваринництві.
2. Форми і системи оплати праці в тваринництві.
3. Порядок та методика розрахунку розцінок за продукцію в тваринництві.
4. Визначення розрахункових цін на продукцію тваринництва.
5. Суть прогресивно-зростаючих розцінок.
6. Роль і місце натуральної оплати праці в системі матеріального стимулювання.
7. Преміювання працівників галузі.

Розділ 23
ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ОБСЛУГОВУЮЧИХ ПІДРОЗДІЛАХ

23.1. Оплата праці в ремонтних майстернях

Оплату праці працівників обслуговуючих підрозділів, зайнятих на ремонті техніки, перевезенні вантажів, будівництві здійснюється за такими самими принципами, що й у виробничих підрозділах, пов'язуючи їх працю з кінцевими результатами роботи. При цьому важливо визначити частку кожного підрозділу в загальному фонді оплати праці підприємства, що дає змогу контролювати хід надання послуг цими підрозділами та зіставляти витрачення оплати за одиницю послуг з нормативними показниками. Щомісячна заробітна плата робітників цих підрозділів, рівно як і інших, виступає у формі авансу в рахунок визначеного акордного фонду оплати.

В оплаті праці працівників, що зайняті на роботах по ремонту і обслуговуванню техніки, сільськогосподарських машин, обладнання тваринницьких ферм тощо. В ремонтно-механічних майстернях, найбільшого поширення набули дві системи: відрядно-преміальна і погодинно-преміальна системи оплати праці.

За відрядно-преміальної системи щомісячний аванс робітникам майстерень нараховується відповідно до розрядів виконаних робіт за встановленими нормами часу. Виходячи із складності і відповідальності виконання ремонтних робіт і технічного обслуговування, для цих робітників застосовують тарифні ставки, що передбачені для механізованих робіт трактористів-машиністів, використовуваних в господарстві.

Працівникам, що зайняті на ремонтних роботах, присвоюють кваліфікаційні розряди у відповідності з тарифно-кваліфікаційним довідником для робітників ремонтних майстерень (від I до VI розрядів). Присвоєння працівникові кваліфікаційного розряду або підвищення розряду здійснюється з урахуванням тарифікації робіт, де зайнятий працівник. Присвоєння працівникам розрядів здійснюється комісією в складі головного інженера господарства, завідуючого майстернею, представника комітету профспілки та одного або двох працівників тієї професії, по якій складається іспит. Результати іспитів оформляються відповідними протоколами, затверджуються керівництвом господарства і заносяться в трудові книжки працівників.

Оплату праці працівникам на ремонті техніки нараховують за нормативами, що встановлені на ремонт кожної деталі, марки машин чи вузла – погодинно. Основний метод нормування ремонтних робіт – аналітичний, його різновиди – аналітично-розрахунковий і аналітико-експерементальний. Вартість ремонту включає в себе затрати часу на розбирання, дефектування (виявлення причини несправності), ремонт або заміна вузла чи деталі, їх встановлення або збирання і випробовування. Оплата праці на ремонті диференціюється залежно від важкості по розрядах. Тарифна ставка розряду визначається тарифною сіткою. Тарифна сітка затверджується Галузевою угодою. За роботу у важких і шкідливих умовах праці розмір надбавки до тарифних ставок працівників становить до 12 %, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – до 24% тарифної ставки (посадового окладу). Також у Галузевій угоді затверджено коефіцієнти тарифних ставок для оплати праці працівників ремонтних майстерень і цехів по ремонту сільськогосподарської техніки, обладнання і інструментів тощо.

При виконанні робіт, де облік виконуваних об’ємів робіт складний або практично неможливий, а також для оплати праці на висококваліфікованих роботах, які вимагають особливої ретельності виконання (ремонт і регулювання паливної апаратури дизельних двигунів, електрообладнання і т.п.) доцільно застосовувати акордно-преміальну систему оплати праці. При акордно-преміальній системі оплати працівники, безпосередньо зайняті на ремонтних роботах, преміюються за якісне і дострокове виконання ремонтних робіт при умові виконання завдання і виконання робітником норм виробітку в середньому за місяць.

Розмір оплати праці при погодинній формі встановлюється виходячи з присвоєного розряду кваліфікації і відповідної тарифної ставки. Якщо в ремонтній майстерні ведеться індивідуальний облік затраченого часу, то оплата праці кожному працівникові нараховується по фактично виконаній роботі. При відсутності такого обліку (бригадний метод організації праці) оплата праці нараховується по бригаді і розподіляється пропорційно з врахуванням кваліфікації працівників.

Щоб розподілити загальний заробіток між працівниками, необхідно визначити суму заробітку на кожного члена бригади, виходячи з фактично відпрацьованого часу і присвоєного розряду, та перемножити на коефіцієнт, який показує відношення оплати праці за виконані роботи до оплати праці за відпрацьований час з врахуванням присвоєних розрядів.

Важливим питанням оплати праці є заохочення працівників ремонтних майстерень в якісному та вчасному виконанні своєї роботи, пов'язуючи їх працю з кінцевими результатами виробничих підрозділів і господарства в цілому. Для стимулювання їх праці за кінцеві результати роботи сума визначеного за тарифом фонду оплати праці для них також збільшується на коефіцієнт збільшення тарифних ставок підрозділів, які вони обслуговують. Збільшений фонд оплати праці виступає як їх додаткове стимулювання за кінцеві результати роботи. Конкретні показники та розміри доплат та премій за рахунок залишку фонду оплати праці після авансування встановлюється на зборах цих колективів. В основу зазначених показників доплат і премій покладено якість і своєчасне виконання робіт, раціональне використання обладнання, відсутність простоїв по вині цих працівників, безаварійність.

За умов розвитку ринкових відносин, в основі яких лежить купівля–продаж, все ширшого застосування набуває акордна система оплати праці, що ґрунтується на розрахунковій (договірній) ціні послуг за виконані роботи чи відпрацьованому часі по наданню послуг. За умови, коли механізатори виробничих підрозділів виконують ремонтні роботи самі, використовуючи обладнання та енергоресурси майстерні, розраховують ціну години ремонтомісця, за що виробничий підрозділ сплачує колективу майстерні кошти за користування ремонтомісцем.

Вартість одиниці послуг, виконаних працівниками майстерні, розраховується по сумі витрат: оплата праці з нарахуваннями; амортизаційні відрахування на приміщення й обладнання; капітальний та поточний ремонт приміщення і обладнання; вартість інструментів і матеріалів, які використовуються при ремонтах (різці, свердла, електроди, карбід, метал тощо); електроенергію і інші енергоносії (газ, вугілля, мазут для опалення приміщення); малоцінний інвентар; інші прямі й накладні витрати. Загальна сума цих витрат збільшується на середній коефіцієнт прибутковості підрозділів, які обслуговує мехмайстерня. Визначену суму ділять на загальну кількість годин, які відпрацьовують робітники ремонтного підрозділу. В кінцевому підсумку визначають вартість однієї години послуг.

Потрібні для ремонту запасні частини виробничі підрозділи купують на складі мехмайстерні за цінами їх придбання з врахуванням націнки для компенсації витрат на їх доставку та зберігання. Тому ремонтна майстерня продає запасні частини на 10-12 % дорожче їх фактичної ціни. Отже, розцінку за одиницю часу послуг ремонтної майстерні розраховують за формулою:

$$Р_{п} = \frac{(О + В) \times к}{Т}, \qquad (23.1.)$$

де, $Р_{п}$ – ціна за 1 годину надання послуг, грн; О – оплата праці і доплат з нарахуваннями, грн; В – витрати на утримання устаткування, грн; к – середній коефіцієнт прибутковості обслуговуючих підрозділів; Т – загальна кількість відпрацьованих годин, год.

Витрати на утримання устаткування визначають за формулою:

$$В = А + ПР + Е + П + С + ПА + МШП, \qquad (23.2.)$$

де, А – амортизація, грн; ПР – поточний ремонт, грн; Е – затрати на електроенергію; П – вартість енергоносіїв на опалення, грн; С – вартість спецодягу, грн; ПА – послуги автотранспорту, грн; МШП – вартість малоцінних швидкозношуваних предметів, грн.

І все ж, оскільки за розраховану за такою методикою ціну послуг, суттєво впливає кількість складу підрозділу, їх чисельність встановлюється згідно з нормативами, передбаченими на виконання обсягів ремонтних робіт і технічного обслуговування відповідно до замовлень виробничих підрозділів та інших користувачів послуг (малі підприємства, кооперативи, господарські товариства, особисті селянські господарства, фермерські господарства тощо). Визначена за такою методикою година ремонтних послуг реалізується або як годинна оплата або ж, як акордна оплата за певні обсяги роботи (ціну години множать на норматив часу ремонту того чи іншого агрегату).

Натуральну оплату для цієї категорії працівників визначають у межах середньої по обслуговуваних ними підрозділах, що припадає на зароблену грошову одиницю, і розподіляють між працівниками пропорційно до авансу (відпрацьованого часу). Вартість години ремонтомісця визначається за такою ж методикою, як і послуг, без урахування оплати праці робітників ремонтної майстерні.

$$Р_{рм} = \frac{В \times к}{Т}; \qquad (23.3)$$

Для організації розрахункових цін послуг за виконані роботи виробничим підрозділам господарства чи іншим замовникам доцільно застосовувати розрахункові ціни за 1 людино-годину роботи члена ремонтної майстерні (акумуляторщика, газозварника, токаря, слюсаря, коваля і ін.). Застосування таких цін спрощують розрахунок із замовником при потребі у виконанні конкретної роботи одного з працівників ремонтної майстерні.

Вартість одиниці послуг, виконаних працівником майстерні, розраховуються по сумі витрат на утримання устаткування даного робочого місця й фонду оплати праці працівника в розрахунку на одну нормогодину витраченого часу. У суму витрат на робочому місці включаються витрати, пов'язані з утриманням і експлуатацією устаткування. Сюди входять витрати на поточний ремонт верстатного та іншого устаткування, матеріали для газозварювання і зарядки акумуляторів, електроенергія та інші енергоносії, амортизація та інші прямі і накладні витрати. В оплату праці працівників включаються: тарифна ставка працівника, премії та доплати, нарахування на оплату праці.

23.2. Оплата праці водіїв автомобілів

Оплата праці водіїв вантажних автомобілів у сільськогосподарських формуваннях здійснюється згідно з відрядною системою за обсяг виконаних перевезень, або за розцінками оплати за надані послуги за умов орендно-договірних відносин.

Погодинну оплату праці застосовують в разі неможливості враховувати вагу перевезень: перевезення людей, посадкового матеріалу, тари, підвезення їжі до місць роботи тощо. Працю цієї категорії працівників, включаючи й тих, яким встановлений ненормований робочий день, оплачують по місячних тарифних ставках, які визначаються шляхом множення годинної тарифної ставки на середньомісячну норму робочого часу, а при неповній завантаженості протягом місяця - по денних тарифних ставках, що визначаються діленням місячної ставки на кількість робочих днів, передбачених графіком роботи на даний місяць. Водіям автомобілів встановлюється час на підготовчо-заключні роботи тривалістю 18 хвилин за зміну для виконання робіт, необхідних перед виїздом і після повернення їх в гараж. Цей час включається в робочий і оплачується з розрахунку встановленої водієві тарифної ставки та враховується при складанні графіків роботи водіїв.

За відрядної системи оплати праці за обсяг перевезень водіям оплачують залежно від групи автомобілів за вантажопідйомністю і категорії вантажів, що перевозяться. Розцінки встановлюються за одну тону перевезеного вантажу (з урахуванням витрат часу на навантажувально-розвантажувальні роботи) і за один тонно-кілометр. Перегляд і введення норм виробітку, застосування умов оплати праці проводиться власником, або уповноваженим ним органом з

обов’язковим офіційним повідомленням профспілкового комітету підприємства не менше, ніж за два місяці до їх введення. Водіям, що працюють на автомобілях II-ої і III-ої групи зі спеціальним обладнанням і механізмами, тарифні ставки встановлені з врахуванням сумісництва робіт по керуванню цими механізмами і обладнанням. Оплату праці часу простою не з вини працівника, якщо він попередив свого замовника про початок простою, здійснюється в розмірі тарифної ставки (посадового окладу), в тому числі дві третини за рахунок витрат собівартості, одну третину за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства.

Мінімальні розміри годинних тарифних ставок встановлюються Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики України, галузевими об’єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України наведені в таблиці 23.1. Усунення експлуатаційних несправностей, що виникли під час рейсу і не потребують розбирання вузлів і механізмів автомобіля, покладають на водія і не оплачують. При виконанні водієм в рейсі робіт по ремонту вузлів та механізмів автомобіля з їх розбиранням і усуненням несправностей його праця оплачується у встановленому порядку за фактично відпрацьований час при наявності підтверджуючого документу. За відрядної системи оплати праці водіям час на підготовчо-заключні роботи враховують при встановлені норм часу та відрядних розцінок і окремо не оплачують.

Єдині норми часу в хвилинах і відрядні розцінки встановлюються для вантажів I-го класу. Вони включають: норми часу і відрядні розцінки за час простою транспорту під завантажуванням і розвантажуванням на одну тону вантажу та норми часу і відрядні розцінки на один тонно-кілометр. Для вантажів II-го, III-го і IV-го класів застосовують поправочні коефіцієнти відповідно 1,25, 1,66 і 2,0, які розраховують, виходячи з середнього коефіцієнта використання вантажопідйомності автомобіля.

Норми часу простою автомобілів під навантажуванням і розвантажуванням встановлюються залежно від способу здійснення навантажувально-розвантажувальних робіт, типу і вантажопідйомності транспортного засобу, класу вантажів і видів навантажувально-розвантажувальних механізмів. У встановлені норми часу простою транспортних засобів включається час, необхідний на завантажування і розвантажування з піднесенням і віднесенням вантажу, відкриванням і закриванням бортів, очищення кузова, оформлення документів тощо. В таблицях норм часу і відрядних розцінок за час під

завантажуванням і розвантажуванням для різних груп автомобілів і умов виконання навантажувально-розвантажувальних робіт приводяться норми часу в хвилинах і відрядні розцінки в розрахунку на 1 т вантажу. Шляхом множення вказаних нормативів на вантажопідйомність автомобіля визначаються норми часу і розцінки на повну вантажопідйомність автомобіля.

Таблиця 23.1. **Коефіцієнти міжкваліфікаційних співвідношень водіїв автотранспортних засобів**

Вантажні автомобілі

Вантажопідйомність автомобілів (в тоннах)	I група бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення	II група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, та інші сідельні тягачі з причепами	III група автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімікатів, трупів, безводного аміаку тощо
	Коефіцієнти		
1	2	3	4
до 1,5	1,34	1,38	1,45
від 1,5 до 3	1,38	1,45	1,53
від 3 до 5	1,45	1,53	1,60
від 5 до 7	1,53	1,60	1,68
від 7 до 10	1,60	1,68	1,81
від 10 до 20	1,68	1,81	2,00
від 20 до 40	1,81	2,00	2,21
від 40 до 60	2,00	2,21	
вище 60		2,44	

Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна, л	Коефіцієнти
Особливо малий і малий	до 1,8	1,34
Середній	від 1,8 до 3,5	1,38
Великий	від 3,5	1,45

Автобуси (в тому числі спеціальні)

Клас автобуса	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Коефіцієнти
Особливо малий і малий	до 5	1,40
Малий	від 5 до 6,5 від 6,5 до 7,5	1,47 1,64
Середній	від 7,5 до 9,5	1,81
Великий	від 9,5 до 11 від 11 до 12 від 12 до 15 вище 15	2,00 2,11 2,21 2,32
Водії мотоциклів моторолерів		1,18
Кондуктори автобусів		1,12

В нормах часу на 1 тонно-кілометр для вантажного автотранспорту враховуються час на пробіг, відпочинок і особисті потреби водія, а також час на короткострокові зупинки і на уточнення адреси кінцевого пункту.

При перевезенні вантажів на великі відстані, в далекі рейси доцільно відправляти двох водіїв. При цьому оплата праці другого водія, коли він не керує автомобілем і при відсутності спального місця, проводиться погодинно з розрахунку за затвердженими нормами часу на рейс. Коли автомобіль обладнаний спальним місцем, час другому водієві зараховується в половинному розмірі і нараховується оплата погодинно. Нарахована таким чином оплата праці обом водіям ділиться між ними порівну з врахуванням класності водіїв. Час на відпочинок водіїв в дальніх рейсах поза автомобілем в робочий час не включається і не оплачується. Відшкодування витрат в зв'язку з витратами на відрядження проводиться у відповідності з чинним законодавством про службові відрядження.

Оплату праці на ремонті та технічному обслуговуванні здійснюють по тарифних ставках робітників ремонтних майстерень. В разі переводу водіїв, при виробничій необхідності, на роботи по ремонту та технічному обслуговуванню автомобілів строком до одного місяця оплата праці здійснюється за виконану роботу.

При переведенні водіїв автомобілів внаслідок простою на роботи по ремонту і технічному обслуговуванню автотранспорту за весь час простою оплату праці нараховують за виконані роботи. При цьому їм присвоюють кваліфікаційні розряди слюсаря по ремонту автомобілів. Якщо заробітна плата по виконуваній роботі виявиться нижчою ніж середня на попередній роботі, то проводиться доплата до середньої заробітної плати на попередній роботі при умові виконання норм виробітку, а при не виконанні – до тарифної ставки на попередній роботі. Надбавка за класність під час оплати по тарифних ставках ремонтників, водіям не виплачується і доплата за ненормований робочий день не проводиться.

Водіям автомобілів нараховується надбавка за класність - І-го класу – 25%, ІІ-го класу – 10% від суми заробітку. Водіям нараховують і інші надбавки та доплати. Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються: за суміщення професій (посад) і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників; за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи і визначається

наявністю отриманої економії за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватись при нормативній чисельності працівників.

Рекомендовано за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – до 100% тарифної ставки (окладу) суміщуваних працівників, відсутнього працівника; за роботу в нічний час – до 40% тарифної ставки; на період освоєння нових норм трудових затрат відрядні розцінки підвищуються на 20%, тарифні ставки – на 10%; за роботу з ненормованим робочим днем водіям легкових автомобілів, автомобілів експедицій і вишукувальних партій – 25% тарифної ставки (окладу); робота в надурочний час, у святкові та вихідні дні оплачується в подвійному розмірі. Виплати понад вказані розміри здійснюються за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства, а також всі інші види надбавок і доплат та їх розміри встановлюються підприємством самостійно на умовах, передбачених колективними договорами, виплачується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства.

Преміювання водіїв здійснюють за рахунок коштів збільшення тарифного фонду оплати праці на середній коефіцієнт прибутковості по господарству за такі показники:

– виконання й перевиконання змінного, денного, місячного завдання при якісному та своєчасному перевезенні вантажів;

– поліпшення експлуатаційних показників (коефіцієнтів використання автомобіля, пробігу, вантажопідйомності);

– економію експлуатаційних ресурсів (пальне, гума, технічні огляди, обслуговування, ремонт).

Розміри преміювання, що визначаються у межах акордного фонду оплати праці і за рахунок додаткової оплати споживачів автопослуг – за якісне та своєчасне перевезення вантажів, нараховуються пропорційно до основної заробітної плати.

При орендно-договірних відносинах автопарку (окремих водіїв) з виробничими підрозділами та правлінням господарства оплата праці водіїв здійснюється за залишковим принципом від ціни наданих автопослуг після відшкодування усіх експлуатаційних витрат (пальне, мастила, гума, техогляди, ремонт), податків і страхових платежів, сплати господарству орендної плати за користування автомобілями (автомобілем).

Нормативний об'єм вантажоперевезень (Q) для кожної марки автомобіля можна встановити розрахунковим шляхом по формулі 23.4.:

$$Q = \frac{q \times j \times V_m \times e \times T_p}{l + t_{пнр} \times V_1}, \qquad (23.4.)$$

де, q – номінальна вантажопідйомність, т; j – коефіцієнт використання вантажопідйомності; V_m – середня технічна швидкість руху автомобіля, км/год; e – коефіцієнт використання пробігу; T_p – час знаходження водія на лінії (з річного фонду робочого часу, вираховується час його участі в ремонті автомобіля, відпустці, час на підготовчо-заключні операції), год; l – відстань перевезень, км.; $t_{пнр}$ – час простою під завантажуванням і розвантажуванням в розрахунку на 1 рейс, що приймається у відповідності з діючими нормативами, год; V_1 – швидкість руху автомобіля, км/год.

Ціна послуг автопарку розраховується за такою ж самою методикою, що й послуг ремонтної майстерні. Ціну послуг обчислюють за марками автомобілів, вона включає: оплату праці водіїв, керівника, спеціалістів, робітників по ремонту та техогляду машин (витрати на оплату персоналу розподіляють пропорційно до питомої ваги марок машин в розрахунку на 1 т вантажопідйомності) з нарахуваннями, амортизаційні відрахування на повне відновлення; експлуатаційні витрати, інші прямі та накладні витрати. Усі ці витрати збільшуються на середній коефіцієнт прибутковості (враховується госпрозрахунковий дохід), сюди ж додаються витрати на страхові платежі й податки на автотранспорт. Окрім цих витрат враховують суму визначеної орендної плати господарству (якщо вона сплачується в розмірі амортизаційних відрахувань на повне відновлення збільшеної на нормативний коефіцієнт прибутковості, то суму амортизаційних відрахувань виключають з розрахунків ціни послуг).

Діленням визначеної загальної суми витрат за марками машин на нормативну кількість відпрацьованих людино-годин визначають ціну послуг за одну годину, а діленням цієї суми на нормативну кількість тонно-кілометрів за цими марками визначають ціну 1 ткм.

Заробітну плату водія за місяць розраховують за визначеною ціною виконаних тонно-кілометрів, відпрацьованих годин, де не враховують тонно-кілометри як різницю між коштами, що надходять за надані послуги, і загальними експлуатаційними витратами з урахуванням орендної плати та інших платежів. Крім цього, оскільки в цій різниці ще залишається середній прибуток по господарству (при розрахунках ціни послуг витрати збільшувались на коефіцієнт прибутковості), вираховується встановлена певна частка

прибутку на розвиток виробництва та соціально-побутової інфраструктури. Залишок від зазначених відрахувань і складатиме загальну оплату праці водія. Натуральну оплату праці нараховують на зароблену гривню у межах середньої по господарству.

При умові, коли автомобіль здається в оренду, його водій зобов'язаний сплатити орендну плату ($О_п$) в розмірі амортизаційних відрахувань на повне відновлення, яку визначають за формулою:

$$O_п = \frac{A_{пв} \times П_н}{365}, \quad (23.5)$$

де, $A_{пв}$ – сума амортизаційних відрахувань на повне відновлення в розрахунку на 1000 км пробігу автомобіля, грн; $П_н$ – нормативний пробіг автомобіля, тис. км.

В залежності від моделі орендно-договірних відносин в автотранспорті може прийматися різний порядок розподілу доходів водіїв від надання послуг користувачам автомобільного транспорту (іншим підрозділам господарства). Якщо доходи водіїв від послуг іншим підрозділам господарства визначаються по встановлених внутрішньогосподарських розрахункових цінах, то вони звільняються від орендної плати за надання послуг на стороні. Якщо ж приймається порядок формування доходів водіїв за виконані на стороні послуги по діючих тарифах, то передбачається знімання орендної плати за ці послуги. Норматив орендної плати за ці послуги за кожен день роботи орендатора на стороні визначається як різниця між його змінним заробітком, розрахованих по єдиних тарифах та внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами.

В процесі експлуатації орендованого автомобіля водій самостійно купує паливо, запасні частини тощо по планово-облікових цінах або договірних цінах. Водій також може з урахуванням інтересів підприємства робити придбання матеріальних цінностей на стороні за рахунок доходів, які він отримує від послуг, або за рахунок власних засобів, які будуть відшкодовуватися за рахунок доходів. Водії автомобілів, які виявили бажання працювати у складі виробничих підрозділів і дали на це згоду, можуть оплачуватися за такими ж самими принципами і системами, що діють в даному підрозділі для членів даного трудового колективу. Автомобілі закріплюються за підрозділом на тих самих підставах, що й інші технічні засоби (трактори, комбайни, сільськогосподарські машини тощо).

23.3. Оплата праці в будівельних і ремонтних підрозділах

Оплата праці робітників внутрішньогосподарських будівельних підрозділів, зайнятих на будівництві і ремонтно-будівельних роботах, здійснюється: при будівництві об'єктів за обсяги виконаних робіт згідно з кошторисами (розробляються проєктними установами), в яких розрахована оплата праці і визначена її частка в загальних витратах на спорудження об'єкта: при виконанні будівельно-ремонтних робіт праця робітників оплачується, як правило, за акордним нарядом, розрахованим згідно з нормами і єдиними для будівельної галузі розцінками на ці види робіт**.**

Оплата праці працівників, зайнятих на роботах у будівництві та на капітальному ремонті виробничих і житлово-побутових приміщень, що виконуються господарським способом, залежно від умов і терміновості завершення робіт проводиться відрядно, погодинно та акордно, виходячи з єдиних норм за тарифними ставками, що прийняті в господарстві. Тарифні ставки являються основою для визначення відрядних розцінок, які обчислюються шляхом множення часової тарифної ставки (відповідного розряду робіт) на встановлену норму часу в людино-годинах (при відрядній оплаті праці). При погодинній оплаті праці розмір заробітної плати працівника визначається шляхом множення тарифної ставки присвоєному працівнику розряду на фактично відпрацьований ним час. Крім цього, тарифні ставки застосовуються при визначенні розміру встановлених законодавством доплат за понаднормову роботу; за роботу у святкові дні, дні щотижневого відпочинку та нічний час тощо.

Присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам будівництва і тарифікацію будівельно-монтажних і ремонтно-будівельних робіт рекомендується проводити у відповідності з Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій працівників, зайнятих у будівництві і на ремонтно-будівельних роботах. У процесі розробки і в практиці застосування тарифно-кваліфікаційного довідника встановлюється співставність по розмірах оплати якісно відмінних видів праці. Кожній професії в тарифно-кваліфікаційному довіднику присвоюються розряди у відповідності з діючою тарифною сіткою. У практиці тарифікації відрізняють поняття розряд працівника, що визначає рівень його кваліфікації, і розряд робіт, що характеризує ступінь складності даної роботи. Присвоєний робочому розряд визначає його заробіток, так як розподіл заробітної плати між робітниками-відрядниками в бригаді проводиться по

присвоєних розрядах і кількості відпрацьованого часу, а робітники-почасовики отримують заробітну плату по тарифній ставці присвоєних їм розрядів.

Будівельникам, зайнятим на важких роботах і на роботах з шкідливими умовами праці, згідно з Галузевою угодою, тарифні ставки підвищують до 12%, а зайнятим на особливо важких і на роботах з особливо шкідливими умовами праці – до 24% тарифної ставки (посадового окладу) згідно з переліком цих робіт і професій. При цьому оплата працівникам-почасовикам по підвищених тарифних ставках провадиться за час, фактично використаний на роботах зі шкідливими або особливо шкідливими умовами праці. При виконанні будівельно-монтажних робіт та робіт по капітальному ремонту в зимових умовах на відкритому повітрі і в неопалювальних приміщеннях, що знижує продуктивність праці до норм часу і розцінок застосовуються поправочні коефіцієнти.

Праця будівельників, зайнятих на будівельно-монтажних і ремонтно-будівельних роботах, оплачується, як правило, ***відрядно*** по встановлених нормах і розцінках за одиницю виконаної роботи. Лише на тих ділянках або видах робіт, де неможливо облікувати обсяг виконаних робіт, рекомендується працю оплачувати ***почасово.*** Для підвищення матеріальної зацікавленості працівників сільськогосподарських підприємств, зайнятих у будівництві, росту продуктивності праці, забезпечення необхідної якості та скорочення строків будівництва об’єктів, рекомендується запроваджувати акордну оплату праці.

Акордна оплата праці є різновидністю відрядної оплати, при якій оплату визначають за встановленою укрупненою розцінкою за відповідний комплекс робіт, виражений в одиницях виміру готової продукції на певній стадії робіт. Акордну розцінку і суму оплати за комплекс робіт при цьому визначають на основі калькуляції трудових затрат і оплати праці, обчисленої по діючих нормах і розцінках. Якщо на об’єкт, що будується, не складена калькуляція трудових затрат і оплати праці, акордну розцінку можна визначити на комплекс будівельних робіт на основі укрупненої розцінки за одиницю виміру, помноженої на встановлений обсяг робіт. Такі укрупнені нормативи наведені у збірниках калькуляцій. Якщо калькуляції відсутні або істотно різняться по технології виконання робіт, їх складає майстер або бригадир-будівельник.

Акордна оплата праці обумовлює обов’язкове виконання календарних строків робіт. Вона передбачає ріст заробітку виконавців у відповідності із збільшенням об’єму робіт за одиницю часу. При недотриманні строків виконання робота оплачується по відрядних розцінках без нарахування премій.

Однією із головних причин обмеженого застосування акордної оплати праці і відрядно-преміальної системи оплати праці по акордних нарядах є низький рівень організації виробництва і праці, несвоєчасне забезпечення робочих місць будівельними матеріалами, інструментами, запасними частинами, паливно-мастильними матеріалами, відсутність постійних комплексних бригад. Все ще вагомі внутрішньозмінні витрати робочого часу через не підготовку обсягів робіт, порушення трудової дисципліни. Через ці причини часто зриваються строки виконання акордних завдань, а працівники позбавляються права на премію.

Тому до переводу працівників на акордну оплату праці керівними та інженерно-технічними працівниками повинен бути здійснений комплекс заходів, які передбачають детальну інженерну підготовку виробництва, матеріально-технічне забезпечення робочих місць у відповідності з графіком робіт і календарними строками їх завершення, а також ознайомлення виконавців роботи з основними положеннями акордної оплати праці. Нормативний час на виконання акордного завдання, а також суму заробітку визначають на основі калькуляцій витрат на оплату праці, складеними за нормами і розцінками в будівництві.

Календарний строк виконання акордного завдання визначають інженер-будівельник, майстер і бригадир-будівельник, виходячи зі строків, передбачених графіком виконання робіт по об’єктах будівництва з урахуванням конкретних умов і можливого скорочення нормативного часу бригадою, розглядає його і затверджує керівник (правління) підприємства. При акордній системі оплати праці повинен бути забезпечений належний облік обсягів виконаних робіт і фактично відпрацьованого часу.

Якість виконаних робіт повинна відповідати вимогам проєкту, будівельним нормам і правилам, іншим нормативним документам, а приймання їх від виконавців рекомендується проводити у відповідності з Інструкцією по визначенню якості будівельно-монтажних робіт. На виявлений з вини працівника брак, що не потребує додаткових затрат на його виправлення, дається завдання на його ліквідацію без додаткової оплати. На виявлений в процесі виробництва або при здачі-прийманні робіт брак, що потребує додаткових затрат на його виправлення, складається акт і виписується наряд, який затверджується керівником (правлінням) господарства, де зазначається за який рахунок (працівника, своєї або іншої організації (підприємства)) слід віднести вартість виправлення браку.

Встановлений календарний строк виконання акордного завдання не підлягає продовженню, за винятком випадків, коли в зв'язку з необхідністю дотримання діючих правил виробництва робіт на відкритому повітрі мали місце цілодобові перерви в роботі по погодно-кліматичних умовах і працівників тимчасово переводили на інші роботи або вони знаходилися в простої. В таких випадках дозволяється, як виняток, відповідно за рішенням керівника (правління) господарства продовжувати строк виконання акордного завдання при умові належного обліку згаданих перерв у роботі.

З метою матеріального стимулювання високої якості робіт при виконанні акордного завдання в строк або достроково рекомендується видавати додаткову оплату в розмірі: за кожний процент скорочення нормативного часу будівлі, об'єкту при оцінці якості виконаних робіт на «відмінно» – до 3%, «добре» – до 2% і на «задовільно» – 0,5% за акордним нарядом.

При плановій тривалості виконання акордного завдання більше одного місяця зазначену премію при умові дотримання графіку проведення робіт можна виплачувати щомісячно у вигляді авансу, але не більше 50% встановленого розміру премії по акордному завданню. Кінцевий розрахунок при цьому рекомендується проводити після виконання і приймання всіх робіт, передбачених цим завданням. Конкретний розмір премії в зазначених межах встановлюється керівником (правлінням) підприємства за погодженням з профспілковим комітетом із врахуванням напруженості завдання, погодно-кліматичних умов, складності передбачених виконанню робіт та інших факторів. Граничний розмір премії не повинен перевищувати 40% суми заробітку по акордному завданню.

При невиконанні акордного завдання у встановлений строк оплату виконаних робіт рекомендується проводити по акордному наряду без нарахування премій. При визначенні величини скорочення нормативного часу по акордному завданню для нарахування бригаді (ланці, працівнику) премії фактично витраченим вважається весь змінний час по графіку виробництва робіт, включаючи понаднормативні роботи і роботи у вихідні дні, що дозволені в установленому порядку, за мінусом часу чергової і додаткової відпусток (в тому числі учбових), відпусток по вагітності і родах, відпусток без збереження зарплати, відряджень, тимчасової непрацездатності, простоїв не з вини працівників, додаткових перерв в роботі, що надаються за рахунок робочого часу (жінкам для годівлі грудних дітей, працівникам для обігрівання або

повного припинення робіт при понижених температурах), виконання суспільної праці в робочий час.

Преміювання робітників будівельних підрозділів здійснюється за рахунок виділення додаткових до кошторису коштів замовником будівництва об'єкта, що передбачається в договорі на виконання будівельно-монтажних робіт. У договорі, зокрема, передбачаються показники та розміри премій, що встановлюються у відсотках до розрахованих у кошторисах коштів на оплату праці. Показниками преміювання здебільшого виступають: якість будівництва, строки введення об'єкта в дію. Якість оцінюється комісією представників від будівельників та замовника за п'ятибальною системою. При оцінці «добре» і «відмінно» встановлюється конкретний відсоток до відрядної (тарифної) оплати на преміювання. Він може становити 30-40 % зазначеної суми, яка здає виконані ними обсяги робіт. Але таке преміювання за якісне виконання робіт здійснюється лише за умови виконання робіт в передбачені договором строки.

При почасово-преміальній системі оплати праці працівники, крім заробітку по встановлених тарифних ставках, одержують премію за якісне і своєчасне виконання робіт (завдань) при умові безперебійного обслуговування виробничої ділянки.

Працівникам, зайнятих на будівельно-монтажних роботах, можна видавати премію за економію будівельних матеріалів (якщо організований належний облік їх витрачання) до 40% вартості економії матеріалів по кошторисних цінах. Конкретні умови і розміри преміювання встановлюються в кожному господарстві залежно від фінансових можливостей та важливості заходів, на які направлені кошти стимулювання.

Тим часом у сільському господарстві існують постійні ремонтні роботи (особливо в галузі тваринництва), визначити обсяги яких досить складно (ремонт станків, підлог, огорож, прив'язів тощо). За таких умов окремо визначаються кількість робітників по підтриманню в робочому стані певних об'єктів, причому погодинні тарифні ставки за відпрацьований час їм встановлюються, як правило, на рівні середніх по підрозділу, що обслуговує ремонтник. Премії цим категоріям робітників за підтримання в постійному робочому стані об'єкта визначають в розмірі середньої премії по даному підрозділу, що припадає на 1 грн заробітку.

Оплата праці бригадирів (ланкових). Бригадирам із числа робітників-відрядників і робітників-почасовиків, не звільнених від основної роботи, встановлюється доплата до тарифної ставки: за керівництво бригадою з

чисельністю працівників до 10 чоловік – 15%, 11-25 – до 25%, понад 25 чоловік – до 40% тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі 50 відсотків відповідної доплати бригадиру. При зменшенні чисельності працюючих в бригаді проти нормативної в результаті здійснення організаційно-технічних заходів, що обумовлюють скорочення їх чисельності і підвищення продуктивності праці в порівнянні з планом, встановлені доплати бригадирам не знижуються.

Чисельність працівників у бригаді визначається діленням кількості фактично відпрацьованих бригадою людино-днів у звітному місяці на календарне число робочих днів в даному місяці. При цьому дні хвороби, відпустки та відсутність членів бригади на роботі по інших поважних причинах додаються до кількості фактично відпрацьованих людино-днів, крім випадків, коли наперед відомо, що член бригади буде відсутній по цих причинах більше місяця.

Доплату за керівництво бригадою або ланкою нараховують при умові виконання бригадою або ланкою завдань у встановлені строки при високій якості робіт із врахуванням стану трудової і виробничої дисципліни. У випадках порушення трудової і виробничої дисципліни, допущених членами цих колективів, бригадира або ланкового позбавляють частково або повністю встановлених доплат за керівництво бригадою або ланкою. Бригадирам, які керують бригадою неповний місяць (по причині хвороби, відпустки і т.п.), доплата за керівництво бригадою нараховується пропорційно відпрацьованих днів. Якщо ж бригадир був відсутній на роботі по причині виконання ним державних чи громадських обов’язків, то за ним зберігається заробітна плата за ці дні з врахуванням доплати за керівництво бригадою.

Праця робітників, що постійно виконують тільки поточний ремонт будівель і споруд, оплачується в порядку і по годинних тарифних ставках, передбачених для працівників ремонтно-механічних майстерень. На працівників, зайнятих управлінням і обслуговуванням будівельних машин, розповсюджуються всі системи оплати праці, що діють у будівництві. Їх праця може оплачуватися відрядно або почасово із застосуванням акордної оплати праці з правом на премію і почасово-преміальну систему оплати праці працівників, зайнятих в будівництві і на ремонтно-будівельних роботах.

Оплата праці керівних працівників і спеціалістів. Ця категорія працівників здійснює функції управління, організації і обслуговування виробництва в цілому, тому результати їх праці можуть бути оцінені тільки через кінцеві результати роботи керованих ними і обслуговуючих ними

колективів працівників. В силу цих особливостей для оплати праці керівних працівників і спеціалістів найбільш доцільною є почасово-преміальна оплата. Посадові оклади працівникам будівельних відділків сільськогосподарських підприємств рекомендується встановлювати на основі прийнятих Галузевою угодою співвідношень. Чисельність керівних працівників і спеціалістів будівельних підрозділів встановлюється керівником (правлінням) господарства.

Преміювання керівників і спеціалістів будівельних підрозділів здійснюється за перевиконання планів будівельних і ремонтних робіт, дострокове введення об'єктів в експлуатацію і економію коштів на будівництво. Конкретні показники і розміри премій визначає керівник (правління) господарства на початку року в залежності від господарського значення об'єкту та економічної можливості господарства.

Керівні працівники і спеціалісти, зайняті в будівництві, можуть бути також премійовані за річні показники роботи із фонду матеріального заохочення. Конкретні умови і розміри преміювання встановлюються Положенням про оплату праці господарства. Загальна сума премій інженерно-технічним працівникам будівельних підрозділів господарств не повинна перевищувати розміру премій, нарахованих керівним працівникам і спеціалістам основного виробництва підприємства.

23.4. Оплата праці в підсобних підприємствах і промислах

Оплата праці працівників, зайнятих на виробництві в підсобних підприємствах і промислах, які не мають закінченого циклу виробництва продукції, невеликих цехах, зокрема по переробці зерна, кормів для потреб господарства та на інших об'єктах підсобного виробництва, проводиться за тарифними ставками ручних робіт.

Тарифікація робіт, присвоєння тарифно-кваліфікаційних розрядів і встановлення норм виробітку працівника підсобних підприємств і промислів проводиться у відповідності з тарифікацією робіт, тарифно-кваліфікаційними довідниками і нормами виробітку, діючими у відповідних галузях промисловості.

Преміювання працівників цих підприємств рекомендується здійснювати у розмірі до 20% відрядного заробітку по тарифу і до 2% заробітку за кожний відсоток перевиконання плану виробництва продукції у вартісному виразі.

В аналогочіному порядку будується система оплати праці працівників,

зайнятих на виробництві цегли, черепиці, склотари, на добуванні глини, піску, вапна та інших будівельних матеріалів, на роботах по лісозаготівлі й заготівлі торфу. За основу приймаються тарифні ставки і норми виробітку підприємств промисловості будівельних матеріалів, скорегованих на співвідношення в оплаті праці різних категорій працюючих господарства.

Преміювання працівників підсобних підприємств будівельних матеріалів і склотарних заводів рекомендується встановлювати за виконання плану виробництва агрегатом, бригадою, дільницею, цехом або в цілому підприємством при умові дотримання встановлених показників по якості продукції (сортність, марочність, зменшення витрат від браку) у розмірі до 15 % відрядного заробітку і за кожний відсоток перевиконання плану – до 1,5 % відрядного заробітку. При почасовій оплаті окремих працівників цих підприємств і виробництв преміювання здійснюється в розмірі до 20% тарифної ставки. Показники і конкретні розміри преміювання передбачаються у Положенні про оплату праці підприємства.

Праця керівного складу і спеціалістів підсобних підприємств і промислів оплачується по посадових окладах, що застосовуються для керівних працівників і спеціалістів відділків, ферм, сільськогосподарських дільниць, підприємств сільського господарства. Преміювання керівного складу і спеціалістів підсобних підприємств і промислів може проводитись по показниках, які застосовуються для працівників основних професій, або за показниками, розробленими в господарстві по наслідках роботи обслуговуючих ними підприємств і промислів.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Особливості оплати праці робітників зайнятих на ремонті і обслуговуванні техніки.
2. Особливості оплати праці водіїв автомобілів.
3. Організація оплати праці в будівельних підрозділах
4. Оплата праці в підсобних підприємствах і промислах

Розділ 24
ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

24.1. Системи оплати праці керівників та спеціалістів

При організації оплати праці керівників і спеціалістів потрібно взяти до уваги два важливих моменти. *По-перше*, оплата праці цієї категорії працівників здійснюється за тими ж принципами, методами і нормативно-правовою базою, що й для інших категорій працівників. Ув'язування їхньої оплати праці з кінцевими результатами господарювання так само необхідне, як і для всіх учасників процесу виробництва, переробки і реалізації продукції. Адже отримана оплата має відповідати внеску працівника в кінцевий результат. За своїм відношенням до засобів і предметів праці, за принципами формування свого заробітку керівники і спеціалісти перебувають у таких самих умовах, що й інші працівники. *По-друге*, потрібно зважати на специфіку їхньої праці, яка за своїм змістом, характером і методами виконання роботи має дещо відмінне призначення від праці рядових працівників. Насамперед, для цієї категорії працівників основним є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних кінцевих результатів роботи з найменшими затратами живої і уречевленої праці; створення в колективі здорових взаємостосунків.

Хоча праця керівників і спеціалістів не зовсім виключає деякі фізичні чи механічні операції, проте це передусім розумова праця, основу якої становить творчий процес – пошук і прийняття оптимальних організаційних, економічних, технічних та технологічних рішень. Від правильності і своєчасності прийняття яких визначається не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а й значною мірою результати праці всього колективу, це накладає високу відповідальність порівняно з працею працівників і потребує ґрунтовних спеціальних знань, умінь та практичних навичок.

Тому до організації оплати праці керівників і спеціалістів потрібно підходити з огляду на ці особливості. За ринкових умов господарювання оплата праці керівників і спеціалістів внутрішньогосподарських формувань має ставитись в залежність від результатів діяльності керованих ними колективів, а

принцип ув’язування оплати праці з кінцевими результатами господарювання має бути єдиним для усіх членів підрозділу: рядових працівників, спеціалістів, керівників. Таким принципом є залишковий принцип оплати праці працівників внутрішньогосподарських формувань від одержаного госпрозрахункового доходу. Оплата праці керівника господарства і спеціалістів загальногосподарського призначення має ставитись в залежність від одержаного госпрозрахункового доходу по господарству в цілому. За таких умов оплата праці є не просто винагородою, а частиною госпрозрахункового доходу, яка відповідає внеску працівників в загальний результат діяльності.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є *мінімальна тарифна ставка*. Мінімальні розміри посадових окладів керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств усіх форм власності і господарювання встановлюється через Галузеву угоду. Ці розміри, рівно як і тарифні ставки для робітників, є мінімальними і гарантованими незалежно від результатів господарювання. Але основними атрибутами працівників, які здійснюють організаційні і управлінські функції є такі якості, як організаторські здібності, об'єктивність, ініціативність, оперативність, здатність мислити перспективно, спроможність аналізувати, узагальнювати, творчо осмислювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки, бачити невикористані резерви. З огляду на індивідуальні особливості працівника і фінансові можливості підприємства коефіцієнти можуть мати мінімальні й максимальні межі за кожною посадою. При цьому необхідно дотримуватися правильного співвідношення в оплаті праці між кваліфікованими робітниками і спеціалістами.

У Галузевій угоді передбачено, що окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами (до 2,7) до тарифної ставки робітника 1-го розряду відповідного виду роботи чи професії. За підсумками року після визначення госпрозрахункового доходу і тієї частини, що йде на оплату праці, проводиться доплата (включаючи премії) керівникам і спеціалістам. Вона розподіляється пропорційно виплаченому авансу.

Розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців встановлюються в колективному договорі (схемі посадових окладів) на основі посадового окладу техніка (фахівця) всіх спеціальностей, який не може бути меншим за тарифну ставку робітника третього розряду основного виробництва

в розрахунку на місяць. При застосуванні відрядної форми оплати праці, відрядні розцінки визначаються, виходячи із встановлених розрядів робіт, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу). Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників підприємств), професіоналів і фахівців – до тарифних кваліфікаційних категорій в обов'язковому порядку здійснюється роботодавцями згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджується з відповідними виборними органами Профспілки. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям проводиться згідно з чинним законодавством та Положенням, затвердженим у підприємстві у встановленому порядку.

24.2. Кінцевий розрахунок із керівниками та спеціалістами за результатами господарської діяльності

З метою створення матеріальної заінтересованості керівників і спеціалістів в отриманні найвищих результатів господарської діяльності їх заробіток за способом виплат, аналогічно як і робітників, має складатися з двох частин: поточної оплати протягом року (аванс) і кінцевої за результатами господарювання. Причому принцип та види оплати (грошова, натуральна) робітників, керівників і спеціалістів повинні бути співставними. Це найбільшою мірою сприяє взаєморозумінню між ними.

Кошти на оплату праці керівників, спеціалістів та інших працівників загальногосподарського призначення надходять із доходів госпрозрахункових підрозділів. З огляду на викладене заздалегідь слід визначити, яку частину госпрозрахункового доходу працівники підрозділу повинні перерахувати на оплату праці керівників загальногосподарського призначення з тим, щоб забезпечити необхідний її рівень.

Залежно від результатів господарювання керівники і спеціалісти господарства одержують доплати (включаючи премії) на гривню авансу. За високі досягнення у праці їм можуть бути встановлені доплати і надбавки до 50% посадового окладу (авансу).

З розвитком ринкових відносин, демократизації суспільства і виробничих відносин заслуговує на увагу система оплати праці керівників і спеціалістів

господарства, яка тісно пов’язана з оплатою праці підпорядкованих йому працівників. Аванс керівників внутрішньогосподарських формувань визначається шляхом множення середнього розміру оплати праці працівників підрозділу на встановлений загальними зборами коефіцієнт. Цей коефіцієнт може коливатися від 1,5 до 2,5 залежно від компетентності керівника і сумлінності ставлення до виконання своїх обов’язків. Спеціалісти, які працюють у підрозділах, одержують оплату праці у відсотковому відношенні або від оплати керівника - 70-90%, або від середнього розміру оплати основних працівників з коефіцієнтом 1,3-1,5. За результатами діяльності після визначення госпрозрахункового доходу проводиться доплата керівникам і спеціалістам господарських формувань пропорційно виплаченому авансу.

Керівник господарства одержує місячний аванс, що в 1,5-2 рази більший від середньої оплати (авансу) керівників підрозділів. Спеціалісти загальногосподарського призначення отримують аванс у відсотковому відношенні від авансу керівника. Означена частка визначається персонально кожному залежно від рівня спеціалістів (головний, старший та ін.), їх знань, досвіду роботи, завантаженості по роботі і коливається від 40 до 90%.

За такою самою системою наприкінці року проводяться доплати за кінцеві результати на гривню авансу як середній розмір доплати керівників підрозділів для керівника господарства і у відповідних відсотках – для спеціалістів.

Таким чином, при оплаті праці від госпрозрахункового доходу за залишковим принципом відпадає необхідність у визначенні окремих нормативів (розцінок) для оплати праці керівників і спеціалістів господарства та його підрозділів. Перевагою цієї системи оплати праці керівників та спеціалістів господарств і їх внутрішньогосподарських підрозділів перед іншими є те, що вона тісно пов’язана з результатами виробництва, проста і зрозуміла не лише спеціалістам, а й рядовим працівникам, перебуває в цілковитій залежності від оплати праці безпосередніх виробників.

Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених у Галузевій угоді та відповідно до чинного законодавства.

24.3. Контрактна система оплати праці за трудовими договорами

Одним із напрямів зацікавлення керівників і спеціалістів в ефективному виконанні взятих на себе зобов'язань є впровадження контрактної форми кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств.

За контрактної форми кадрового забезпечення найм на посаду відбувається шляхом укладення контракту (договору) між людиною, яка претендує на цю посаду, і підприємством (уповноваженим на право наймання). Право на наймання має тільки власник майна. В колективних господарствах контракт має бути затверджений на загальних зборах колективу господарства (зборах уповноважених, засіданні ради трудового колективу). Рішення про запровадження контрактної форми регулювання трудових відносин приймається загальними зборами колективу. На першому етапі на роботу за контрактом в разі необхідності можна запросити керівника господарства і кілька головних спеціалістів. З набуттям відповідного досвіду контрактну форму регулювання трудових відносин можна розширити.

Контракт із керівником підприємства розглядають і затверджують на загальних зборах працівників господарства (зборах уповноважених працівників), якщо за нього проголосувало понад 50% присутніх. Контракт підписує голова зборів. Право на укладення контракту з іншими працівниками надається керівнику господарства.

За контрактною формою регулювання трудових відносин керівники і спеціалісти одержують оплату не за посаду, а за виконання прийнятих на себе зобов'язань, за досягнення конкретних соціально-економічних показників, що обумовлені в контракті. Розмір оплати праці залежить від конкретних умов і визначається за згодою сторін згідно із законодавством і статутами підприємств. При цьому вона, як правило, не повинна бути нижчою від посадового окладу, передбаченого для даної посади в аналогічних господарствах. Оплата праці керівників і спеціалістів за договором може бути пов'язана з рівнем оплати праці рядових працівників.

Зміст і форма контракту можуть бути довільними і залежати від конкретних випадків наймання працівників. Але вона має відображати основні розділи типової форми контракту, забезпечуючи правову основу при вирішенні в процесі роботи різних питань щодо узгодженості при непорозумінні сторін в арбітражному та судовому порядку.

У контракті вказують: сторони, які уклали угоду; посаду, на яку наймається контрактант; обсяг робіт, який необхідно виконати; норми, які регулюють трудові відносини. Необхідно чітко і детально обумовити права і насамперед обов'язки сторін. Сторони мають право вимагати одна від одної виконання прийнятих на себе зобов'язань, вносити зміни, доповнення й уточнення в процесі виконання контракту – як умови виникнення непередбачених в ньому ситуацій. Передусім це стосується випадків, коли виконання зобов'язань ускладнюється несприятливими погодними умовами, стихійним лихом, нестабільними процесами в країні.

При визначенні обов'язків претендента на посаду необхідно вказати конкретні найважливіші показники роботи, яких слід досягнути. Вони мають бути напруженими, але реальними. Завдання наймача - створити такі матеріальні, побутові, житлові умови праці найнятого на роботу керівника (спеціаліста), які б спонукали його до високоефективної роботи. Особливо докладно слід викласти умови праці, її оплати та відпочинку.

У контракті вказують також розмір місячної оплати праці (авансу керівника, спеціаліста) за виконання своїх обов'язків, порядок преміювання, видачі натуральної оплати та її розміри. Передбачається тривалість щорічно оплачуваної відпустки. За сумлінне виконання керівником (спеціалістом) своїх зобов'язань тривалість відпустки може бути продовжена, виділено безкоштовну (пільгову) путівку тощо. Сторони несуть відповідальність, в тому числі матеріальну, за невиконання прийнятих на себе по контракту зобов'язань.

У контракті обумовлюється термін його дії. Він укладається або на конкретний строк, достатній для розкриття здібностей керівника (спеціаліста), або на виконання конкретного обсягу роботи або ж, до відновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Передбачається погодженість договірних сторін щодо випадків дострокового припинення дії трудової угоди. Підставами для дострокового розриву контракту можуть бути: невиконання однією з сторін своїх зобов'язань; грубого поводження керівника (спеціаліста) з підлеглими, що спричинило конфлікт; грубого порушення техніки безпеки, що стало причиною смерті або захворювання людей; загибель тварин; пошкодження посівів; призов контрактанта на військову службу або перехід його на виборну посаду; засудження працівника судом до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи. Перелік випадків дострокового припинення контракту має бути найповнішим. У разі дострокового припинення контракту з незалежних від контрактанта причин у контракті можуть бути

встановлені додаткові гарантії і компенсації. При скасуванні контракту на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться згідно з п.8 статті 36 Кодексу законів про працю України, про що робиться запис у трудовій книжці контрактанта.

Таким чином, контрактна система дозволяє наймачу мати на даній посаді такого керівника (спеціаліста), котрий зможе досягти конкретних показників соціально-економічного розвитку господарства. За даної системи контрактант з перших днів роботи дістає уявлення про умови своєї праці та її оплати, а також про показники, яких треба досягти. За контрактної форми регулювання трудових відносин керівнику (спеціалісту) гарантує термін його роботи за умови виконання своїх обов'язків, а також можливість у разі необхідності розірвати контракт достроково.

Залежно від результатів господарювання керівник і спеціалісти господарства одержують доплати (включаючи премії) на гривню авансу. За високі досягнення у праці їм можуть бути встановлені доплати і надбавки до 50 % посадового окладу (авансу), але не меншими від встановлених Галузевою угодою.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Загальні методичні підходи до організації оплати праці керівників і спеціалістів.
2. Особливості та послідовність диференціювання місячних посадових окладів керівників і спеціалістів.
3. Авансування та стимулювання керівників і спеціалістів протягом року.
4. Кінцевий розрахунок за фактично отриману продукцію.
5. Контрактна система оплати праці керівників і спеціалістів.

Розділ 25
ОПЛАТА ПРАЦІ В БЮДЖЕТНІЙ СФЕРІ

25.1. Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів із оплати праці у бюджетній сфері

Система оплати праці працівників бюджетної сфери (закладів освіти, науки, охорони здоров'я, культури, спорту тощо), де нараховується до 3 млн найманих працівників (третина від усієї кількості найманих працівників в Україні), з моменту проголошення незалежності України, неодноразово зазнавала змін. Довгий час для працівників бюджетної сфери затверджувалися схеми посадових окладів із абсолютними розмірами в грошових одиницях. Але в умовах значних інфляційних процесів постійно вносилися відповідні зміни в схеми посадових окладів, що призводило до порушення їх диференціації залежно від професійно-кваліфікаційного рівня й характеру виконуваних робіт.

З метою впорядкування оплати праці працівників бюджетних установ і організацій залежно від складності праці, кваліфікації, стажу роботи, навантаження, а також створення механізму підтримання галузевих співвідношень в оплаті праці на постійному рівні було розроблено *Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів із оплати праці працівників бюджетних установ, закладів і організацій окремих галузей бюджетної сфери* (ЄТС) та віднесення відповідних посад до розрядів тарифної сітки. Вона постійно удосконалювалась шляхом встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності й результатів їх праці; усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про оплату праці» умови оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються урядом. Нині діюча ЄТС затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 (із змінами), у яку неодноразово вносилися зміни, згідно з якими вона запроваджувалася в Україні в три етапи:

I етап – з 01.09.2005 р.;

II етап – з 01.06.2007 р.;

III етап – з 01.09.2008 р..

Крім того, з метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці затверджено:

– схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій (діапазон – 1-24 тарифні розряди);

– схему тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій (діапазон – 4-10 тарифні розряди);

– схему тарифних розрядів посад (професій) робітників, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій (діапазон – 1-8 тарифні розряди);

– ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

ЄТС включає 25 тарифних розрядів, кожний із яких має відповідний тарифний коефіцієнт, яким визначено, у скільки разів тарифна ставка оплати праці працівників кожного наступного тарифного розряду більша ставки працівника 1 розряду (табл. 25.1).

Діапазон співвідношення між 1 і 25 розрядом на I етапі запровадження ЄТС становив: 1 : 3,35; на II – 1 : 3,93; на III етапі – 1 : 4,51. Отже, із завершенням запровадження ЄТС у бюджетній сфері посадовий оклад працівника за найвищим 25 тарифним розрядом в 4,51 раза має перевищувати посадовий оклад працівника 1 розряду.

Тарифна ставка робітника 1 розряду має встановлюватися в розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (ст. 6 Закону України «Про оплату праці» із змінами). Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами ЄТС визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідні тарифні коефіцієнти й заокруглюються до цілих у гривнях без копійок. Таким чином, введення ЄТС дозволило комплексно встановити міжпосадові й міжгалузеві співвідношення в оплаті праці в закладах бюджетної сфери, а при підвищенні рівня оплати плати праці оперативно провести розрахунки нових посадових окладів, не порушуючи відповідні співвідношення.

Таблиця 25.1. **Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів із оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери**

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт, що запроваджується		
	I етап (з 01.09.2005 р.)	II етап (з 01.06.2007 р.)	III етап (з 01.09.2008 р.)
1	1,00	1,00	1,00
2	1,03	1,06	1,09
3	1,06	1,12	1,18
4	1,09	1,18	1,27
5	1,12	1,24	1,36
6	1,15	1,30	1,45
7	1,18	1,37	1,54
8	1,22	1,47	1,64
9	1,31	1,57	1,73
10	1,40	1,66	1,82
11	1,50	1,78	1,97
12	1,61	1,92	2,12
13	1,72	2,07	2,27
14	1,84	2,21	2,42
15	1,97	2,35	2,58
16	2,11	2,50	2,79
17	2,26	2,66	3,00
18	2,37	2,83	3,21
19	2,49	3,01	3,42
20	2,61	3,25	3,64
21	2,74	3,41	3,85
22	2,88	3,50	4,06
23	3,02	3,71	4,27
24	3,17	3,80	4,36
25	3,35	3,93	4,51

25.2. Визначення розмірів оплати праці у бюджетних установах

Оплата праці в бюджетних установах залежить, у першу чергу, від розмірів посадових окладів, які визначаються множенням посадового окладу працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт відповідних посад і заокруглюється до цілих значень у національній валюті. Посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери розраховуються виходячи з розміру прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року (з 01.01.2021 р. – 2670 грн). Розраховані посадові оклади працівників бюджетної сфери наведені в наступній таблиці.

Таблиця 25.2. **Розміри посадових окладів працівників бюджетної сфери у 2021 р.**

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Посадовий оклад
1	1,00	2670
2	1,09	2910
3	1,18	3151
4	1,27	3391
5	1,36	3631
6	1,45	3872
7	1,54	4112
8	1,64	4379
9	1,73	4619
10	1,82	4859
11	1,97	5260
12	2,12	5660
13	2,27	6061
14	2,42	6461
15	2,58	6889
16	2,79	7449
17	3,00	8010
18	3,21	8571
19	3,42	9131
20	3,64	9719
21	3,85	10280
22	4,06	10840
23	4,27	11401
24	4,36	11641
25	4,51	12042

Приклад 1. Посаду завідувача дошкільного навчального закладу відносять до 14-16 тарифного розряду залежно від кваліфікаційних вимог, вихователя такого навчального закладу – 10-14 тарифного розряду. Довідково: формування фонду оплати праці для працівників дошкільних навчальних закладів та матеріально-технічне забезпечення їх функціонування віднесено до сфери компетенції місцевого самоврядування й витрати, відповідно, фінансуються з місцевих бюджетів. У 2021 р. місячний посадовий оклад працівника 1 розряду встановлено в розмірі 2670 грн, тоді посадовий оклад завідувача дошкільного навчального закладу (14 тарифний розряд) становитиме 6461 грн (2670 грн · 2,42), а вихователя другої категорії (12 тарифний розряд) – 5660 грн (2670 грн · 1,82).

Приклад 2. Посаду доцента закладу вищої освіти III-IV рівня акредитації віднесено до 19 тарифного розряду. У 2021 р. посадовий оклад доцента становитиме 9131 грн (2670 грн · 3,42).

Посадові оклади проректорів, заступників керівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, заступників керівників структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ установлюється на 5-15 %, головних бухгалтерів – на 10-30, помічників керівників – на 30-40 % нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника.

Упродовж 2016-2020 рр. зберігалась стабільна тенденція до підвищення номінального рівня оплати праці у бюджетній сфері (табл. 25.3). Проте з моменту запровадження ЄТС при оплаті праці в бюджетній сфері залишається на низькому рівні оплата праці у сфері охорони здоров'я, освіти, культури й спорту порівняно із середнім рівнем заробітної плати в промисловості та країні в цілому.

Таблиця 25.3. **Динаміка середньомісячної заробітної плати найманих працівників, грн**

Вид діяльності	Рік					2020/ 2016, %
	2016	2017	2018	2019	2020	
Середня заробітна плата	5183	7104	8865	10497	11591	223,6
У т.ч.: промисловість	5902	7631	9633	11788	12759	216,2
державне управління й оборона	5953	9372	12698	14785	16 443	276,2
освіта	3769	5857	7041	8135	9 271	246,0
наукова діяльність	6119	8212	10259	11649	12 882	210,5
охорона здоров'я і соціальна допомога	3400	4977	5853	7020	8 848	260,2
культура й спорт	4844	6608	7612	8659	9 624	198,7

Складено за даними Держстату України

Працівникам бюджетної сфери передбачено застосування наступних надбавок і доплат до посадового окладу:

– у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки): за високі досягнення в праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 % посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ);

– за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» – у розмірі 40 %, «заслужений» – 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати); за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20 %, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 %, «майстер спорту» – 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації;

– за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10 %, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

– у розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки): за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників; за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт. Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам;

– у розмірі до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством, за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;

– за вчене звання: професора – у граничному розмірі 33 % посадового окладу (ставки заробітної плати); доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

– за науковий ступінь: доктора наук – у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати); кандидата наук – у граничному розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати). Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з

наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації;

– за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, – у розмірі 10 % посадового (місячного) окладу;

– водіям автотранспортних засобів: надбавки за класність водіям II класу – 10 %, водіям I класу – 25 % установленої тарифної ставки за відпрацьований час; доплати за ненормований робочий день – у розмірі 25 % тарифної ставки за відпрацьований час.

Приклад 1 (продовження). Доповнюючи умови попереднього наведеного прикладу з визначенням посадового окладу завідувача й вихователя другої категорії дошкільного навчального закладу, останнім зазвичай передбачено надбавку в розмірі до 50 % посадового окладу за високі досягнення в праці або складність і напруженість у роботі. Ураховуючи зазначене, для завідувача й вихователя другої категорії дошкільного навчального закладу максимальні граничні розміри надбавок у абсолютному вимірі становитимуть, відповідно, 3230,50 грн (6461 грн · 50 %) і 2830 грн (5660 грн · 50 %).

Приклад 2 (продовження). Доповнюючи умови попереднього наведеного прикладу з визначенням посадового окладу доцента, останній має науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента. Ураховуючи зазначене, для доцента до посадового окладу 9131 грн передбачені наступні надбавки: за науковий ступінь: 1369,65 грн (9131 грн · 15 %); вчене звання: 2282,75 грн (9131 грн · 25 %).

Керівникам місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, при яких створені централізовані бухгалтерії, керівникам бюджетних установ, закладів та організацій в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків надане право затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці. Преміювання керівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, їх заступників, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

25.3. Оплата праці в освітніх, наукових і медичних закладах бюджетної сфери

Держава забезпечує встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) науково-педагогічним, педагогічним та іншим категоріям працівників навчальних закладів та установ освіти на основі ЄТС. Посади керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до умов оплати праці на основі ЄТС розподілені в діапазоні 1-24 тарифних розрядів.

Головне відомство в освітній і науковій сфері України – Міністерство освіти і науки своїм наказом від 26.09.2005 р. № 557 (із змінами) більш детально регламентує віднесення тих чи інших посад у навчальних і наукових закладах до відповідних тарифних розрядів (табл. 25.4-25.5).

Таблиця 25.4. **Витяг зі схем тарифних розрядів ЄТС посад керівних, науково-педагогічних, наукових і інших працівників навчальних і дослідних установ**

Найменування посад	Тарифний розряд
ЗВО III-IV рівнів акредитації	
Ректор	23-24
Директор філіалу	19-20
Декан	20-22
Керівник навчально-наукового або науково-виробничого інституту (центру)	15-21
Завідувач кафедри (професор)	20-21
Професор[1]	20
Доцент[1]	19
Старший викладач	17
Викладач, асистент	16
Викладач-стажист	15
Керівник відділу: навчального, навчально-методичного, головний інженер	11-12
Методист навчального (навчально-методичного) відділу: вищої категорії	12
першої категорії	11
другої категорії	10
без категорії	9
Методист заочного відділення	9

Продовження таблиці 25.4

Найменування посад	Тарифний розряд
Учений секретар	16
Завідувач: докторантури, аспірантури, ординатури, інтернатури, підготовчого відділення; начальник: режимно-секретного відділу, військово-мобілізаційного підрозділу, відділу охорони праці	10-12
Старший лаборант, який має повну вищу освіту	6
Лаборант	4-5
Науково-дослідні установи	
Директор науково-дослідного інституту (центру)	18-22
Директор філіалу науково-дослідного інституту	16-21
Директор (начальник, завідувач) наукової установи, організації	17-20
Завідувач науково-дослідного відділу (відділення, лабораторії) науково-дослідного інституту (центру), його філіалу; учений секретар науково-дослідного інституту	17-20
Завідувач науково-дослідного відділу (лабораторії) наукової установи, організації	16-18
Головний науковий співробітник	17-20
Провідний науковий співробітник	15-19
Старший науковий співробітник	14-18
Науковий співробітник	12-17
Молодший науковий співробітник	10-15
Провідні фахівці	9-14
Фахівці: І категорії	12-13
ІІ категорії	11-12
ІІІ категорії	8-11
Техніки всіх спеціальностей: І категорії	9-10
ІІ категорії	8-9
ІІІ категорії	7-8
Старший лаборант, який має повну вищу освіту	6
Лаборант	4-5

[1] Науково-педагогічним працівникам, які обрані чи призначені на посади професорів чи доцентів, але не мають відповідного вченого звання, один раз строком до двох років від часу першого обрання чи призначення встановлюються, відповідно, тарифні розряди: професор – 20; доцент – 19.

Конкретний тарифний розряд установлюється керівником установи (підрозділу) залежно від кваліфікаційних вимог.

Держава гарантує педагогічним і науково-педагогічним працівникам виплату надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу

Таблиця 25.5. **Витяг зі схем тарифних розрядів ЄТС посад керівних і педагогічних працівників навчальних закладів**

Найменування посад	Тарифний розряд
ЗВО І-ІІ рівнів акредитації, професійно-технічні навчальні заклади	
Директор: закладу з кількістю студентів, учнів до 300	15-16
закладу з кількістю студентів, учнів від 301 до 800	16-17
закладу з кількістю студентів, учнів понад 800	17-18
Завідувач відділення	13
Завідувач виробничої практики	12
Завідувач: навчально-виробничої майстерні, навчально-методичного кабінету, лабораторії	13
Учителі всіх спеціальностей, викладачі, вихователі, логопеди, завідувачі логопедичних пунктів, методисти, педагоги-організатори, соціальні педагоги, практичні психологи (поширюється й на загальноосвітні навчальні заклади): вищої категорії	14
першої категорії	13
другої категорії	12
без категорії[1]	10-11
Старший лаборант, який має повну вищу освіту	5
Лаборант	4-5
Загальноосвітні навчальні заклади	
Директор: закладу з кількістю студентів, учнів до 300	14-16
закладу з кількістю студентів, учнів від 301 до 1000	16-17
закладу з кількістю студентів, учнів понад 1000	17-18
Дошкільні навчальні заклади	
Завідувач	14-16
Вихователі-методисти, вихователі, учителі-логопеди, учителі-дефектологи, практичні психологи: вищої категорії	14
першої категорії	13
другої категорії	12
без категорії[1]	10-11

[1] Фахівцям, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра, установлюється 11 тарифний розряд. Тарифні розряди встановлюються за наслідками атестації.

(ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20, понад 20 років – 30 % та допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки. Крім того, педагогічні працівники мають право на отримання щорічної грошової винагороди в розмірі

до одного посадового окладу за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

Приклад 1 (продовження). Доповнимо умови попереднього прикладу: завідувач дошкільного навчального закладу (дитячого садочка) працює на посадах педагогічного працівника (вихователь, вихователь-методист, завідувач) 13 років, а вихователь другої категорії на одній посаді – 6 років, тоді надбавка за стаж роботи для завідувача дитячого садочка становитиме 1292,20 грн (6461 грн · 20 %), вихователя – 556 грн (5560 грн · 10 %). Таким чином, загальна сума заробітної плати до оподаткування для завідувача й вихователя дошкільного навчального закладу разом становитиме:

10983,70 грн (6461 грн + 3230,50 грн + 1292,20 грн)

9056 грн (5660 грн + 2830 грн + 556 грн).

Приклад 2 (продовження). Доповнимо умови попереднього прикладу: доцент працює в університеті на посадах науково-педагогічного працівника (асистент, старший викладач, доцент) 14 років, тоді надбавка за стаж роботи становитиме 1826,2 грн (9131 грн · 20 %). Таким чином, загальна сума заробітної плати до оподаткування для доцента університету разом становитиме 14609,60 грн (9131 грн + 1369,65 грн + 2282,75 грн + 1826,20 грн).

Розмір заробітної плати за проведення навчальних занять при погодинній оплаті праці залежить від розміру посадового окладу працівника 1 тарифного розряду і встановлюється в наступних розмірах (табл. 25.6).

Приклад 3. Один із компетентних працівників селищної ради, який не має наукового ступеня, був залучений у січні 2021 р. до проведення 6 академічних годин в Національному університеті біоресурсів і природокористування України (НУБіП України) на курсах підвищення кваліфікації голів сільських і селищних рад (більшість слухачів курсів мають дипломи про повну вищу освіту). Розмір оплати праці працівника 1 тарифного розряду в бюджетній сфері, як відомо, у 2021 р. становив у розмірі 2670 грн, тоді оплата праці вищезазначеного працівника за проведення 1 академічної години навчальних занять становитиме 152,19 грн (2670 грн · 5,7 %). Зважаючи на те, що він провів 6 академічних годин навчальних занять (1 робочий день), то загальна сума оплати праці до оподаткування становитиме 913,14 грн (152,19 грн · 6 год).

Приклад 4. Професор університету був залучений у лютому 2021 р. до проведення аудиторних занять обсягом 12 академічних годин в НУБіП України для студентів, які здобувають другу вищу освіту. Оплата праці вищезазначеного працівника за проведення 1 академічної години навчальних

Таблиця 25.6. **Ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять**

Контингент	Ставка погодинної оплати, у % до окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду			
	професор	доктор наук	доцент або кандидат наук	особи, які не мають наукового ступеня
Учні шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, гімназій, ліцеїв, студенти вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та інші аналогічні категорії учнів, робітники, працівники, слухачі курсів, які займають посади, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню молодшого спеціаліста, бакалавра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома молодшого спеціаліста, бакалавра	5,04	3,99	3,4	2,85
Студенти вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації	9,35	7,39	5,7	4,55
Аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що відповідають освітньо-кваліфікаційному рівню спеціаліста, магістра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома спеціаліста, магістра	10,78	8,53	6,82	5,7

Примітка. Ставки погодинної оплати праці дійсних членів (академіків) і членів-кореспондентів академій наук підвищуються на 25 %.

занять становитиме 249,65 грн (2670 грн · 9,35 %). Зважаючи на те, що він провів 12 академічних годин навчальних занять, то загальна сума погодинної оплати праці до оподаткування становитиме 2995,80 грн (249,65 грн · 12 год).

Подібно до освітньої сфери держава забезпечує встановлення посадових окладів (ставок заробітної плати) медичним, соціальним і іншим категоріям працівників бюджетних закладів та установ на основі ЄТС. Так, Міністерство праці та соціальної політики разом із Міністерством охорони здоров'я своїм спільним наказом від 05.10.2005 р. № 308/519 (із змінами) більш детально регламентує віднесення тих чи інших посад працівників сфери охорони здоров'я та соціального захисту населення України незалежно від підпорядкування; працівників будинків відпочинку, пансіонатів, туристських баз, оздоровчих таборів, центрів, будинків творчості та профілакторіїв; працівників, які допущені в установленому порядку до медичної та фармацевтичної діяльності; професіоналів та фахівців, що прирівняні за оплатою праці до медичних та фармацевтичних працівників (психологи, біологи, зоологи, ентомологи тощо) до відповідних тарифних розрядів по оплаті праці.

Посади медичних і соціальних працівників бюджетних установ, закладів та організацій відповідно до умов оплати праці на основі ЄТС розподілені в діапазоні 1-18 тарифних розрядів. Нижче подається витяг зі схем тарифних розрядів посад лікарів, молодшого медичного персоналу й соціальних працівників, які найчастіше зустрічаються у відповідних закладах сіл і селищ України (табл. 25.7).

Таблиця 25.7. **Витяг зі схем тарифних розрядів ЄТС посад лікарів, медичних сестер, соціальних працівників**

Найменування посад	Тарифний розряд
Керівник фельдшерсько-акушерського пункту, медичної амбулаторії в селі, селищі	14
Лікар загальної практики - сімейний лікар:	
вищої кваліфікаційної категорії	14
першої кваліфікаційної категорії	13
другої кваліфікаційної категорії	12
без категорії	11
Акушерки, сестри медичні: операційних, перев'язувальних, відділень (груп, палат) анестезіології та інтенсивної терапії, пологових будинків (відділень, палат), відділень (палат) новонароджених та недоношених дітей, станцій (відділень) швидкої, невідкладної, екстреної медичної допомоги, кабінету з аудіометрії; оптометристи; помічники: лікаря-епідеміолога, лікаря-стоматолога; фельдшери усіх спеціальностей, лаборанти (фельдшери-лаборанти), медичні сестри загальної практики - сімейної медицини, лікарі зубні:	
вищої кваліфікаційної категорії	10
першої кваліфікаційної категорії	9
другої кваліфікаційної категорії	8
без категорії	7
Сестри-господині	4
Соціальні працівники:	
першої кваліфікаційної категорії	10
другої кваліфікаційної категорії	9
без категорії	8
Соціальний робітник	6

Ставки погодинної оплати праці працівників, які залучаються закладами, установами та організаціями для проведення консультацій установлено в наступному розмірі (табл. 25.8).

Держава гарантує медичним і фармацевтичним працівникам, які працюють на посадах у будь-яких державних та комунальних установах, закладах, організаціях, виплату надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи у таких

розмірах: понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20, понад 20 років – 30 % (постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1418). Керівники зазначених закладів мають право надавати матеріальну допомогу на оздоровлення не більше одного посадового окладу на рік.

Таблиця 24.8. **Ставки погодинної оплати праці за медичні консультації**

Категорія консультантів	Ставка погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника І тарифного розряду
Професор, доктор медичних наук	10,91
Доцент або кандидат медичних наук	9,10
Особи, які не мають наукового ступеня, зі стажем роботи не менше 5 років	7,96

Примітка. Ставки погодинної оплати праці академіка та члена-кореспондента підвищуються на 25 % від ставок погодинної оплати праці професора та доктора медичних наук.

У вищезазначених нормативно-правових документах, що регулюють оплату праці медичних, фармацевтичних і соціальних служб, зазначено всі можливі розміри премій, доплат, надбавок та корегування посадових окладів.

25.4. Особливості оплати праці в закладах і установах, яким надано статус національних

На сьогодні правові засади надання закладам (установам) статусу національних, права та обов’язки таких закладів, порядок та умови позбавлення наданого статусу та інші організаційно-правові особливості й аспекти їх діяльності регулює Положення про національний заклад (установу) України, затверджене Указом Президента України від 16.06.1995 р. № 451. Статус національного надається окремим закладам (установам) бюджетної сфери за досягнення найвищих показників у своїй діяльності щодо використання інтелектуального потенціалу нації, реалізації ідеї національного відродження й розвитку України, запровадження державної мови та є провідним серед галузевої групи закладів (установ) гуманітарної сфери.

Статус національного закладу (установи) України може бути надано одному або декільком закладам (установам) залежно від їх кількості у відповідній групі, але не більш як трьом. Підставами для надання закладу (установі) України статусу національного є: загальнодержавне й міжнародне визнання результатів діяльності закладу (установи); розроблення й практична

реалізація ним найважливіших державних програм у гуманітарній сфері; наявність у закладі (установі) визнаних на загальнодержавному або світовому рівні фахівців та їх авторських шкіл чи фахівців з високим рівнем професійної кваліфікації та великим досвідом практичної роботи, що забезпечують вагомі результати в діяльності закладу, а також наявність сучасної матеріально-технічної бази; перспектива дальшого його розвитку.

Національний заклад (установа) України має право в межах фонду заробітної плати за рахунок коштів, виділених з державного бюджету, та власних коштів установлювати підвищені посадові оклади, стипендії та інші заохочувальні виплати. Згідно з умовами впровадження ЄТС у бюджетній сфері з 01.09.2005 р. в установах, закладах і організаціях освіти, науки, культури, які мають статус національних, може зберігатися при визначенні максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок) та ставок погодинної оплати праці по ЄТС додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, що застосовувався раніше для зазначених працівників. Дана умова стосується закладів і установ, які отримали статус національних, до моменту запровадження ЄТС.

Основними посадами науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є: асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, завідувач кафедри, декан і його заступники, директор інституту, заступник керівника (проректор, віцепрезидент, заступник директора, заступник завідувача), керівник (ректор, президент, директор), завідувач аспірантурою (докторантурою), директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, директор музею, науковий працівник музею (ст. 55 Закону України «Про вищу освіту»).

Посадами наукових працівників наукових установ та організацій (їх філіалів, відділень) є: керівник (президент, генеральний директор, генеральний конструктор, директор, начальник); заступник керівника (віце-президент, заступники генерального директора, генерального конструктора, директора, начальника) з наукової роботи; академік-секретар (його заступники); головний учений секретар, учений секретар (їх заступники); керівник (завідувач, секретар відповідальний, головний редактор) та заступники керівника (завідувача, секретаря відповідального, головного редактора) наукового підрозділу, наукового видавництва, редакції наукового видання, головний конструктор, головний інженер, головний технолог з основного напряму діяльності наукової установи, організації, закладу та їх заступники; провідний конструктор, провідний інженер, провідний технолог з основного напряму діяльності наукової уста-

нови, організації, закладу; головний науковий співробітник; провідний науковий співробітник; старший науковий співробітник; науковий співробітник; науковий співробітник-консультант; молодший науковий співробітник тощо (ст. 31 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»).

Так, керівникам закладів вищої освіти, які отримали статус національних до 01.09.2005 р., надане право підвищувати в межах їх фондів оплати праці до 100 % посадові оклади науково-педагогічних і наукових працівників та ставки погодинної оплати праці за проведення навчальних занять.

Зокрема, особливий статус Національного університету біоресурсів і природокористування України, діяльність якого регулюється окремими постановами уряду, надає можливість застосовувати стимулюючу систему оплати праці, яка передбачає диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників університету до 100 % з урахуванням показника їх рейтингу за результатами їх праці за попередній рік.

В останні роки на практиці розрахунок підвищених посадових окладів для науково-педагогічного персоналу зазначеного університету, крім січня місяця кожного року, включає: 1) підвищення на 20 % посадових окладів, порівняно з розмірами, які встановлені для відповідних категорій працівників закладів вищої освіти по ЄТС; 2) подальше диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників до 90 % (з урахуванням попередніх 20 %) залежно від їх показника рейтингу індивідуальної науково-педагогічної діяльності за попередній рік за наступною формулою (25.1):

$$ППО = ПО \cdot (1{,}2 + 0{,}7 \cdot (ПР – 1)), \qquad (25.1)$$

де ППО – підвищений посадовий оклад; ПО – посадовий оклад науково-педагогічного працівника, встановлений Міносвіти; ПР – показник рейтингу (мінімальна величина становить 1, максимальна – 2, тобто, якщо рейтинг більше 2, то він прирівнюється до 2). Для визначення показника рейтингу застосовується окрема методика, яка враховує: кількість проведених навчальних занять, опублікованих праць, участь у наукових конференціях, захист дисертацій, проведення культурно-виховної роботи зі студентами та ін.

Порядок і формула розрахунку посадового окладу в НУБіП України узгоджується в результаті соціального діалогу між керівництвом навчального закладу й профспілкою його трудового колективу та затверджується у відповідному колективному договорі й/або положенні про оплату праці. Такий крок свідчить про посилення мотивуючої функції заробітної плати науково-педагогічних працівників в університету, оскільки значна частина заробітної

плати буде залежати від результативності (рейтингу) трудової діяльності науково-педагогічного працівника.

Остаточні підвищені посадові оклади встановлюються в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття закону України про державний бюджет і затвердження відповідного кошторису університету. Таким чином, основою для підвищення посадових окладів є врахування реальних трудових заслуг і досягнень кожного науково-педагогічного працівника університету, що посилює мотивуючу роль заробітної плати професорсько-викладацького складу.

Приклад 2 (продовження). Доповнюючи раніше розглянутий приклад із визначенням посадового окладу доцента, зазначимо, що він працює в НУБіП України та його рейтинг результатів трудової діяльності за попередній 2020 рік становить 1,5. Тоді встановлений посадовий оклад відповідно до наказу Міносвіти потрібно збільшити, застосувавши вищенаведену формулу (28а.1), до 14153,05 грн (9131 грн · (1,2+0,7*(1,5-1))). Для доцента згідно з попередніми умовами прикладу передбачені наступні надбавки до посадового окладу: за науковий ступінь – 2122,96 грн (14153,05 грн · 15 %); за вчене звання – 3538,26 грн (14153,05 грн · 25 %); за стаж науково-педагогічної роботи – 2830,61 грн (14153,05 грн · 20 %). Таким чином, загальна сума заробітної плати до оподаткування для доцента в університету становитиме 22644,89 грн (14153,05 грн + 2122,96 грн + 3538,26 грн + 2830,61 грн).

Нині в Україні статус національного надано близько 100 закладам вищої освіти IV рівня акредитації, або майже кожному другому закладу цієї категорії. Проте багатьом із них даний статус надано після 01.09.2005 р. і через обмеженість фонду оплати праці немає можливості підвищувати посадові оклади науково-педагогічних і наукових працівників.

25.5. Регулювання оплати праці керівників державних і комунальних підприємств

Оплата праці керівників державних і комунальних підприємств та її складові елементи (премії, доплати, надбавки тощо) регулюються постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 (із змінами).

Розмір посадового окладу керівника державного або комунального підприємства залежить від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого

доходу від реалізації товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії (табл. 25.9). У разі наявності можливості застосування двох і більше максимально допустимих розмірів посадового окладу керівника підприємства згідно з додатком використовується найвищий із максимально допустимих розмірів посадових окладів.

Крім основної заробітної плати – посадового окладу керівники державних і комунальних підприємств можуть отримувати наступні доплати й надбавки. Доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук становлять у розмірі, відповідно, 15 і 20 % і за вчене звання старшого наукового співробітника в розмірі 25 % та професора 33 %, якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність. Доплати провадяться в разі, коли діяльність керівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем і вченим званням.

Щомісячна надбавка за стаж наукової діяльності для працівників, робота яких пов’язана з науковою, науково-технічною діяльністю, становить у таких розмірах: понад 3 роки – 10 %, понад 10 років – 20, понад 20 років – 30 %. Керівнику державного або комунального підприємства може виплачуватися також: винагорода за підсумками роботи за квартал, рік (премія); грошова допомога в розмірі не більш як 6 посадових окладів у разі виходу на пенсію.

У підприємствах затверджуються умови та розміри преміювання за підсумками роботи за квартал – у розмірі до 3 місячних посадових окладів керівника підприємства; рік – у розмірі до 24 місячних посадових окладів керівника підприємства.

Приклад 5. У січні 2021 р. укладено трудовий контракт між НУБіП України в особі ректора і директором Відокремленого підрозділу НУБіП України «Агрономічна дослідна станція» (спеціалізується на рослинництві), в якому викладено нормативні положення, зокрема по оплаті праці. За виконання обов’язків, передбачених контрактом, директору нараховується заробітна плата за рахунок надходжень від господарської діяльності господарства, враховуючи фактично відпрацьований час у розмірі посадового окладу, доплат і надбавок до нього, що визначаються залежно від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості (у господарстві працює 50 чол., вартість активів – 100 млн грн, річний чистий дохід від реалізації товарів – 20 млн грн) та в 4-кратному розмірі мінімального розміру основної заробітної плати робітника основного виробництва рослинництва 1 розряду – 2611 грн.

Таблиця 25.9. **Показники для визначення розміру посадового окладу керівника підприємства, заснованого на державній, комунальній власності**

Фінансові показники підприємства, за даними останньої річної фінансової звітності, та середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості робітника за рік	Максимально допустимий розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії
1. Вартість активів становить менш як 1 млрд грн або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить менш як 200 млн грн, або середньооблікова чисельність працівників – менш як 500 осіб	До 10
2. Вартість активів становить більш як 1 млрд грн та не перевищує 3 млрд грн або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 200 млн грн та не перевищує 1 млрд грн, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 500 осіб та не перевищує 1 тис. осіб	До 30
3. Вартість активів становить більш як 3 млрд грн та не перевищує 10 млрд грн або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 1 млрд грн та не перевищує 5 млрд грн, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 1 тис. осіб та не перевищує 5 тис. осіб	До 60
4. Вартість активів становить більш як 10 млрд грн та не перевищує 30 млрд грн або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 5 млрд грн та не перевищує 10 млрд грн, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 5 тис. осіб та не перевищує 20 тис. осіб	До 100
5. Вартість активів становить більш як 30 млрд грн або річний чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) становить більш як 10 млрд грн, або середньооблікова чисельність працівників – більш як 20 тис. осіб	До 200

Розмір оплати праці працівника 1 тарифного розряду основного виробництва у рослинництві станом на січень 2021 р. становить 2611 грн (15,71 грн · 166,2, згідно з Галузевою угодою 15,71 грн – мінімальна погодинна тарифна ставка працівника 1 тарифного розряду на ручних роботах у рослинництві, 166,2 – середньомісячна норма тривалості робочого часу в 2021 р. при 40-годинному робочому тижні). Тоді посадовий оклад директора господарства становитиме 10444 грн (2611 грн · 4).

У трудовому контракті передбачено виплату директору наступних надбавок: премія в граничному розмірі 100 % посадового окладу. При таких умовах абсолютний розмір премії становитиме 10444 грн (10444 грн · 100 %). Загальна сума щомісячної заробітної плати директора державного підприємства до оподаткування становитиме 20888 грн (10444 грн + 10444 грн).

25.6. Оплата праці в державних і місцевих органах влади

Відповідно до чинної редакції Закону України «Про державну службу» *державна служба* – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, тобто це діяльність із підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг. *Державний службовець* – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби повинна відповідати вимогам до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи, що висуваються для презентів на відповідні групи посад державного службовця. Особа, призначена на посаду державної служби вперше, повинна скласти присягу такого змісту: «Усвідомлюючи свою високу відповідальність, урочисто присягаю, що буду вірно служити Українському народові, дотримуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, з гідністю нести високе звання державного службовця та сумлінно виконувати свої обов'язки». Про складення присяги робиться запис у трудовій книжці державного службовця.

Посади державної служби в державних органах поділяються на категорії та підкатегорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, змісту роботи та її впливу на прийняття кінцевого рішення, ступеня посадової відповідальності, необхідного рівня кваліфікації та професійних компетентностей державних службовців. Установлюються такі категорії посад державної служби:

1) категорія «А» (вищий корпус державної служби) - посади: Керівника Апарату Верховної Ради України та його заступників; керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України; Державного секретаря Кабінету Міністрів України та його заступників, державних секретарів міністерств; керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів України, та їх заступників; керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного

Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та їх заступників, Голови Державної судової адміністрації України та його заступників; керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників;

2) категорія «Б» - посади: керівників та заступників керівників державних органів, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників державної служби у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва і Севастополя, одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення; керівників та заступників керівників структурних підрозділів державних органів незалежно від рівня юрисдикції таких державних органів;

3) категорія «В» - інші посади державної служби, не віднесені до категорій «А» і «Б».

Кількість посад державної служби категорій «А» і «Б» в державному органі повинна становити не більше третини його штатної чисельності. Прийняття на державну службу, просування по службі державних службовців, вирішення інших питань, пов’язаних із службою, здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються.

Ранги державних службовців є видом спеціальних звань. Встановлюється дев’ять рангів державних службовців. Присвоюються такі ранги: державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «А», – 1, 2, 3 ранг; державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «Б», - 3, 4, 5, 6 ранг; державним службовцям, які займають посади державної служби категорії «В», – 6, 7, 8, 9 ранг.

Стаж державної служби дає право на встановлення державному службовцю надбавки за вислугу років, надання додаткової оплачуваної відпустки. До стажу державної служби зараховуються: час перебування на посаді державної служби; час перебування на посадах в органах місцевого самоврядування; час перебування на посадах суддів і прокурорів, на яких присвоюються військові та спеціальні звання тощо. До 01.05.2016 р. до стажу державної служби зараховується стаж наукової і науково-педагогічної діяльності.

Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, доброчесної та ініціативної роботи. Заробітна плата державних службовців складається з:

1) посадових окладів (щороку затверджуються урядом);

2) надбавки за вислугу років;

3) надбавки за ранг державного службовця;

4) премії (у разі встановлення).

За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть встановлюватися премії. До премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу; 3) місячна або квартальна премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення). При цьому загальний розмір премій за рік не може перевищувати 30 % фонду його посадового окладу за рік. Фонд преміювання державного органу встановлюється у розмірі 20 % загального фонду посадових окладів за рік та економії фонду оплати праці.

Фонд оплати праці державних службовців формується за рахунок коштів державного бюджету, а також коштів, які надходять до державного бюджету в рамках програм допомоги Європейського Союзу, урядів іноземних держав, міжнародних організацій, донорських установ.

З метою встановлення розмірів посадових окладів державні органи поділяються за такими рівнями:

1) Апарат Верховної Ради України, Секретаріат Кабінету Міністрів України, постійно діючий допоміжний орган, утворений Президентом України, апарати (секретаріати) Ради національної безпеки і оборони України, Центральної виборчої комісії, Рахункової палати, Конституційного Суду України, Верховного Суду, Офісу Генерального прокурора;

2) міністерства, центральні органи виконавчої влади із спеціальним статусом, який встановлений законом, апарати (секретаріати) вищих спеціалізованих судів, Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України;

3) інші державні органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію України;

4) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію Автономної Республіки Крим, однієї або кількох областей, міст Києва та Севастополя;

5) державні органи, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення.

Мінімальний розмір посадового окладу у державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, районів у містах, міст обласного значення, не може бути менше двох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом. До певних посад можуть застосовуватися корегуючи коефіцієнти до 1,5.

Надбавка за вислугу років на державній службі встановлюється на рівні 3 % посадового окладу державного службовця за кожний календарний рік стажу державної служби, але не більше 50 % посадового окладу.

Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця встановлюється керівником державної служби державному службовцю за поданням його безпосереднього керівника у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця. Виплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби встановлюється керівником державної служби за поданням безпосереднього керівника державним службовцям, між якими здійснено розподіл обов'язків за вакантною посадою, пропорційно додатковому навантаженню за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою.

За бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; 3) дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); 5) представлення до відзначення державними нагородами.

Так, на 2021 р. затверджено урядом схему посадових окладів від мінімального рівня – 4540 грн до максимального – 37800 грн. Розмір надбавки за ранг державного службовця встановлено: 1 ранг – 1000 грн; 2 ранг – 900 грн; 3 ранг – 800 грн; 4 ранг – 700 грн; 5 ранг – 600 грн; 6 ранг – 500 грн; 7 ранг – 400 грн; 8 ранг – 300 грн; 9 ранг – 200 грн.

Керівникам органів влади в межах затвердженого фонду оплати праці надано право виплачувати працівникам органів влади:

1) надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – у розмірі 10, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15, двох і більше мов – 25 % посадового окладу;

2) доплату за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності – у розмірі відповідно 5 і 10 % посадового окладу; надбавку за почесне звання «заслужений» – у розмірі 5 % посадового окладу. Доплата за науковий ступінь та надбавка за почесне звання виплачуються працівникам, якщо їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем або почесним званням.

Державному службовцю надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. За кожний рік державної служби по досягненню 5-річного стажу державної служби державному службовцю надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів.

У державних органах влади є *персонал, що забезпечує обслуговування роботи державних органів влади*, який не відноситься по статусу до державних службовців. Критеріями визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, є зміст і характер виконуваної ними роботи, що в переважній більшості не передбачає здійснення повноважень, безпосередньо пов’язаних з виконанням завдань і функцій державної служби, а також роботи, що пов’язана із забезпеченням належних умов функціонування державного органу, у тому числі:

– комплексним обслуговуванням і ремонтом будинків, роботою з утримання прилеглої території, реставраційними та будівельно-монтажними роботами;

– документальним забезпеченням та діловодством (крім працівників, які опрацьовують документи, яким присвоєно гриф «для службового користування» або яким надано гриф секретності «особливої важливості», «цілком таємно», «таємно»);

– комп’ютерним забезпеченням та впровадженням інформаційних технологій (крім працівників, до компетенції яких належить формування, адміністрування та розвиток загальнодержавних електронних реєстрів, баз даних, інформаційних систем, а також забезпечення захисту інформації);

– виконанням завдань та функцій фахівця з інтерв'ювання, секретаря і стенографіста;

– комп'ютерним набором тексту, роботою з копіювальною та розмножувальною технікою, записом, накопиченням, систематизацією, перевіркою і опрацюванням цифрових та інших даних, підбором довідкового та інформаційного матеріалу;

– виконанням завдань та функцій касира, відповідального чергового, диспетчера, чергового оперативного;

– веденням архіву та виконанням функцій з бібліотечного обслуговування;

– матеріально-технічним та господарським забезпеченням.

Не відносяться до посад працівників, які виконують функції з обслуговування, посади керівників та заступників керівників самостійних структурних підрозділів державних органів.

Для персоналу, що виконує функції з обслуговування державної служби, персоналу патронатних служб в органах влади (помічники, консультанти, радники тощо), а також персоналу органів місцевого самоврядування оплата праці складається з:

1) посадових окладів (затверджується урядом);

2) регулярних надбавок і доплат за вислугу років (понад 3 роки - 10, понад 5 років - 15, понад 10 років - 20, понад 15 років - 25, понад 20 років - 30, понад 25 років - 40 відсотків), за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за знання та використання в роботі іноземної мови, за науковий ступінь, за почесне звання «заслужений» тощо;

3) премій і матеріальної допомоги тощо.

В органах місцевого самоврядування встановлено для посадових осіб 15 рангів, за які посадовим особам виплачується за: 1 ранг – 1000 грн; 2 ранг – 900 грн; 3 ранг – 800 грн; 4 ранг – 750 грн; 5 ранг – 700 грн; 6 ранг – 650 грн; 7 ранг – 600 грн; 8 ранг – 550 грн; 9 ранг – 500 грн; 10 ранг – 450 грн; 11 ранг – 400 грн; 12 ранг – 350 грн; 13 ранг – 300 грн; 14 ранг – 250 грн; 15 ранг – 200 грн.

Місцеве самоврядування в Україні - це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно

або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України.

Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст. Посадова особа місцевого самоврядування є особою, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Обґрунтуйте суть застосування Єдиної тарифної сітки з оплати праці у бюджетній сфері.
2. З якою метою запровадження Єдиної тарифної сітки з оплати праці у бюджетній сфері здійснювалося в три етапи?
3. Скільки тарифних розрядів налічує Єдина тарифна сітка з оплати праці у бюджетній сфері?
4. Від чого залежить установлення посадового окладу для працівника 1 тарифного розряду в бюджетній сфері?
5. Наведіть надбавки й доплати до посадових окладів працівників бюджетної сфери.
6. Які Ви знаєте особливості оплати праці в освітніх і медичних бюджетних закладах і установах?
7. Охарактеризуйте організацію оплати праці в бюджетній установі, яка має статус національної.
8. Яким чином держава регулює рівень заробітної плати в державних і комунальних підприємствах?
9. У чому полягають особливості оплати праці державних службовців?
10. Яка відмінність оплати праці працівників місцевого самоврядування від оплати праці державних службовців?

Розділ 26
МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

26.1. Історія, причини створення, цілі й завдання Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці (МОП) є однією з багатосторонніх, найстаріших і найбільших організацій, що найбільш успішно виконують свій мандат. Вісім десятиліть дозволяють зробити висновок про те, що засадою цього успіху є прагнення до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. Народжена у дні швидкоплинної надії, вона пережила роки «великої депресії» та світової війни. МОП була створена у 1919 році за задумом промислово розвинених країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток та творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після другої світової війни велику кількість нових членів.

Протягом «холодної війни» Організація зберігала свій універсальний характер, в той же час безкомпромісно відстоюючи свої основні цінності. Кінець «холодної війни» та прискорення глобалізації знову поставили МОП перед необхідністю переглянути свої завдання, програми та методи роботи.

Універсальна за своїм характером, МОП була породжена на соціальному ґрунті Європи та Північної Америки XIX століття. В цих двох регіонах, які почали промислову революцію генеруючи стрімке економічне зростання, однак це часто досягалося ціною найважчих людських страждань. Ідея про прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку XIX століття у результаті міркувань морального та економічного плану з приводу людських витрат промислової революції. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями, в тому числі Робертом Оуеном та Даніелем Леграном, а також рядом політичних діячів та економістів.

Конституція МОП у своїй преамбулі визначає такі основні причини створення МОП та необхідності прийняття міжнародних трудових норм: ***гуманітарна, політична, економічна.*** Статут МОП, ухвалений в 1919 році

відкривається твердженням про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості, що і понині залишається ідеологічним фундаментом МОП.

Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією у 1919 році. Він став частиною XIII Версальської мирної угоди. Провідну роль у цьому відіграли Франція та Великобританія. Авторами англійського тексту, що був прийнятий Комісією за основу, були майбутні керівники Міжнародного бюро праці Гарольд Батлер та Едвард Філен.

З моменту свого народження Організація набувала рис, що помітно відрізняли її від інших установ Ліги Націй, попередниці Організації Об'єднаних Націй. В той час, як становлення та діяльність Ліги Націй відбувалося зі значними труднощами, МОП швидко стала ефективно діючою організацією: секретаріат, очолюваний такою видатною особистістю, як Альбер Тома, вів діалог з міністрами праці. Міжнародна конференція праці, що ухвалила за перші два роки дев'ять Конвенцій та десять Рекомендацій, працювала з великою віддачею.

Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм та контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину своїх зусиль на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років - з 1919 р. до 1939 р. - було ухвалено 67 Конвенцій та 66 Рекомендацій. Спочатку норми охоплювали, здебільшого, умови праці: перша конвенція 1919 року регламентувала робочий час, встановивши тривалість робочого дня - відомі 8 годин, а тижня - 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілого ряду правових норм конвенцій МОП.

У 1926 році було прийнято важливе нововведення – Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і сьогодні. Був створений Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він аналізує доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подає власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат потім був розширений, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих Конвенцій.

У травні 1940 року враховуючи положення Швейцарії у центрі охопленої війною Європи, було переміщено штаб-квартиру Організації з Женеви до

Монреалю (Канада). У 1944 році делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Філадельфійську декларацію. Вона стала додатком до Статуту і до сьогодні є хартією цілей та завдань МОП. Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів МОП:

• *праця не є товаром;*

• *свобода слова та свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу;*

• *бідність в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;*

• *усі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.*

Конвенції, прийняті після другої світової війни, стосувалися важливої проблеми прав людини (свобода об'єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також ряду технічних проблем у сфері праці). У 1948 році була схвалена головна Конвенція (№87) про свободу об'єднання. Вона мала і продовжує мати значний вплив на світ праці, сприяла виробленню спеціальної процедури в цій області.

У березні 1999 року новий Генеральний директор МБП Хуан Сомавіа (Чилі), перший представник південної півкулі, очолив Організацію та приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству та відкритій економіці тією мірою, якою це принесе «реальну вигоду простим людям та їх сім'ям». Хуан Сомавіа має наміри «модернізувати тристоронню структуру Організації та допомагати використовувати її таким чином, щоб цінності МОП відігравали провідну роль в новій глобальній реальності».

У вересні 2018 р. Генеральним директором МБП став Гай Райдер, який спрямовує зусилля організації на ліквідацію нерівності між людьми, зокрема у сфері соціально-трудових відносин.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так:

- захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу;

- боротьба з безробіттям;

- встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю;

- захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві;

- регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі *основні завдання:*

- розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудових проблем.

- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій.

технічне співробітництво – надання допомоги країнам-членам організації у вирішенні соціально-трудових проблем.

- захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.

- розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці; охорона та відновлення довкілля.

- розробка заходів щодо захисту найбільш вразливих груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм. МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 185 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх, організацій, в якій організації роботодавців та працівників мають однаковий голос з урядом у формуванні її політичного курсу та програм.

Міжнародна організація праці в соціальній історії:

1818 р.: На конгресі Священного союзу в Ахєні (Німеччина) англійський промисловець Роберт Оуен пропонує ввести положення про захист працівників та створити соціальну комісію.

1831-1334 рр.: Жорстоко придушені два повстання ткачів на шовкоткацьких фабриках в Ліоні.

1838-1859 рр.: Французький промисловець Даніель Легран підгримує пропозиції Р. Оуена.

1864 р.: У Лондоні заснований 1-й Інтернаціонал (Міжнародне товариство працівників).

1866 р.: Конгрес 1-го Інтернаціоналу вимагає впровадження міжнародного трудового законодавства.

1867 р.: Опубліковане перше видання праці Карпа Маркса «Капітал».

1883-1891 рр.: Німеччина приймав перше в Європі соціальне законодавство.

1886 р.: У Чикаго страйкують 350 тисяч працівників, вимагаючи встановлення 8-годинного робочого дня; їх виступ («Хеймаркетське повстання) жорстоко придушене.

1889 р.: У Парижі заснований 2-й Інтернаціонал.

1890 р.: Представники 14 держав під час зустрічі в Берліні розробили рекомендації, що вплинули на трудове законодавство ряду країн.

1901 р.: На конференції в Парижі вирішено створити Міжнародну асоціацію захисту працівників.

1906 р.: На конференції в Берні ухвалюються дві міжнародні конвенції — про обмеження використання отруйного білого фосфору у виробництві сірників та про заборону нічної праці жінок.

1914 р.: У Європі спалахує війна, що заважає ухваленню нових конвенцій.

1919 р.: Народження МОП; перша Міжнародна конференція праці ухвалює шість конвенцій, перша з яких встановлює 8-годинний робочий день та 48-годинний робочий тиждень; першим директором МБП стає Альбєр Тома.

1925 р.: Ухвалений ряд конвенцій та рекомендацій з питань соціального забезпечення.

1927 р.: Перше засідання Комітету експертів із застосування конвенцій.

1930 р.: Ухвалена конвенція про поступове скасування примусової та обов'язкової праці.

1944 р.: Філадельфійська декларація знову підтверджує основні цілі Організації. 1946 МОП стає першою спеціалізованою установою, що увійшла до системи ООН.

1946 р.: Генеральним директором МОП обраний Девід Морс; ухвалена Конвенція № 87 про свободу об'єднання: розроблена надзвичайна програма з трудових ресурсів для Європи, Азії та Латинської Америки.

1950 р.: Розширена програма технічного сприяння ООН придає нового імпульсу співробітництву з країнами, які розвиваються.

1951 р.: Конвенція №100 встановлює рівність винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю. Адміністративна рада, діючи разом з Економічною та соціальною радою ООН, створює комісію та комітет для розслідування скарг про порушення свободи об'єднання.

1957 р.: Конвенція №105 вимагає відміни примусової праці в усіх її формах.

1960 р.: МОП створює Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.

1966 р.: Урочисте відкриття Міжнародного навчального центру МОП в Турині.

1969 р.: МОП отримує Нобелевську премію миру.

1989 р.: Представники профспілки «Солідарність» використовують рекомендації комісії МОП під час переговорів з урядом Польщі. Генеральним директором МБП стає Мішель Хансенн.

1991 р.: МОП приймає нову стратегію боротьби проти дитячої праці (програма МОП/ ІПЕК).

1992 р.: Міжнародна конференція праці схвалює нову політику активного партнерства; в Будапешті створена перша зведена консультативна група.

1998 р.: Конференція ухвалює Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці: це свобода об'єднання, відміна дитячої праці, скасування примусової праці та дискримінації.

1999 р.: Хуан Сомавіа (Чилі) стає першим Генеральним директором МБП з південної півкулі; Конференція ухвалює нову конвенцію про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці.

2012 р.: Генеральним директором МБП став представник Великобританії Гай Райдер, який взяв курс на зменшення розшарування суспільства, нерівності в отримуванні доходів і добробуту родин.

26.2. Організація діяльності та методи роботи Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці має досить складну та розгалужену структуру (рис. 26.1).

Рис 26.1. **Структура Міжнародної організації праці**

Міжнародна конференція праці проводиться у червні кожного року в Женеві. Делегатів супроводжують технічні радники. Разом з делегатами від уряду в Конференції зазвичай беруть участь та виступають члени уряду, кабінету міністрів, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців та працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників їх уряду, а також і один проти одного.

Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику Організації. Кожні два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.

Регіональні конференції скликаються за необхідністю й можливістю для обговорення питань, що мають інтерес для даного регіону. Україна через своє географічне положення входить до середовища дії Європейської конференції.

Галузеві комітети обговорюють соціально-трудові проблеми, що характерні для окремих найбільш важливих і масових галузей та для сфер економіки: хімічної, вугільної, будівельної, внутрішнього транспорту, машинобудування, текстильної та ін. Комітети збираються раз на декілька років.

У період між конференціями роботою МОП керує ***Адміністративна рада,*** до якої входять 28 представників урядів, 14 представників працівників та 14 представників роботодавців. Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік в Женеві. Вона приймає рішення з політики Організації, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає ***Генерального директора МБП***.

Десять урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш промислово розвинутими країнами (Бразилія, Китай, Франція, Німеччина, Індія, Італія, Японія, Російська Федерація, Великобританія, США). Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін із урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі і окремо обирають своїх представників.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та місцевими відділеннями та бюро. Очолює Секретаріат Генеральний директор МБП, який обирається на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі, в Женеві, та більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють близько 2500 спеціалістів та службовців. Регулярно проводяться також регіональні конференції держав-членів МОП, які розглядають питання, що представляють для них особливий інтерес.

Адміністративній раді та Бюро допомагають в їх діяльності тристоронні ***галузеві комітети***, що охоплюють основні галузі промисловості, а також комітети експертів з таких питань, як професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна та охорона праці, трудові відносини, освіта працівників та особливі проблеми окремих категорій працівників — молоді, жінок, інвалідів і тому подібне.

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи:

1) розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність);

2) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва;

3) проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Основні трудові норми, вказані в Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці лише частково відображають результати нормоутворюючої діяльності Організації. Починаючи з 1919 року, МОП та її тристоронні структури за участі Урядів держав-членів та організацій роботодавців та працівників створили систему міжнародних норм з усіх питань, пов'язаних зі світом праці.

Ці норми МОП мають форму міжнародних угод, що підлягають ратифікації державами-членами. Рекомендації є необов'язковими документами; часто вони стосуються тих самих питань, що й конвенції, та викладають керівні принципи та орієнтири національної політики та діяльності. Як конвенції, так і рекомендації мають на меті впливати на конкретні умови праці та практику в кожній країні світу.

За роки діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій та 200 рекомендації з широкого кола питань, серед яких: відміна примусової праці, свобода об'єднання та колективні переговори, рівність ставлення та можливостей, сприяння зайнятості та професійна підготовка, соціальне забезпечення, умови праці, попередження нещасних випадків на виробництві, охорона материнства, захист мігрантів та інших категорій працівників, таких як моряки, сестринський персонал та працівників плантацій. Україна ратифікувала понад 60 конвенцій.

Вирішальним фактором є заходи, що вживаються на національному рівні з метою втілення Конвенцій в життя. Міжнародні трудові норми відіграють важливу роль у розробленні національного законодавства навіть в тих країнах, які не ратифікували дану Конвенцію. Положення норм використовуються як основи у розробці національного законодавства. Таким чином міжнародні конвенції з питань праці мають значення, що виходить далеко за межі тих правових зобов'язань, які вони встановлюють.

Застосування міжнародних трудових норм постійно контролюється МОП. Кожна держава-член зобов'язана регулярно подавати доповідь про законодавчі та практичні заходи, що вживаються з метою втілення в життя положень кожної Конвенції, яку вона ратифікувала. Водночас вона повинна надсилати копії доповіді організаціям роботодавців та працівників, які також мають право надсилати інформацію.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється, починаючи з 30-х рр. XX ст. у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудових проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів розвитку та зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, здійсненні розвитку трипартизму, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога також включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів. Масштаби технічної допомоги визначаються можливостями її фінансування, які є незначними, однак поступово зростають. Здійснення великомасштабних проєктів, зокрема щодо підготовки кадрів, фінансується певним чином Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй.

Одним з основних пріоритетів у діяльності МОП є сприяння зайнятості. Організація проводить дослідження та сприяє обміну думками в усьому світі про ефективні шляхи розвитку зайнятості, а її консультативні послуги та діяльність в рамках технічного співробітництва є важливими засобами на підтримку якісної зайнятості на національному рівні.

Систематична ***дослідницька та видавнича діяльність МОП*** є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрямок діяльності проводиться основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень МОП, Міжнародним навчальним центром МОП. Дослідницька робота охоплює багато країн світу, після її завершення результати можуть бути використані всіма бажаючими.

Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудових відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у

сферах охорони та гігієни праці, виробничої сфери, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

Заснований у 1960 р. у Женеві Інститут сприяє аналізу політики і обговоренню політичних питань, які мають значення для діяльності МОП та держав-членів організації; забезпечує співпрацю між організацією, міжнародними науковими та політичними колами.

Центральною темою його діяльності є функціонування інститутів праці у контексті економічного зростання та соціальної справедливості. Нинішня робоча програма інституту зосередження на зміні відношень між працею і суспільством, бізнесом і суспільством, щоб виявити, яким чином профспілки та організми роботодавців можуть сприяти стабілізації ринку, людському розвитку та соціальній єдності. Інститут також займається вивченням зміни ролі держави.

У своїй роботі інститут використовує дослідницькі мережі, проводить зустрічі з питань соціальної політики, організовує курси і семінари, розробляє навчальні програми для студентів та стажистів, публікує наукові матеріали.

Серед багатьох функцій МОП можна виділити її ***видавничу діяльність***. Видання, присвячені питанням соціального забезпечення, гігієни праці, соціально-трудових відносин, трудового законодавства, навчання, розвитку управління та іншим життєво важливим аспектам сфери праці, — цінне джерело інформації для всіх, хто займається трудовими питаннями. «Міжнародний огляд зайнятості» та «Міжнародний огляд праці» містять останню інформацію й аналіз важливих соціальних та економічних тенденцій. Дослідження, проведені МОП, викладені у численних публікаціях, присвячених різним питанням, наприклад тендерній рівності, фінансовій кризі в Азії, насиллі на роботі, підготовці менеджерів, ролі колективних переговорів у функціонуванні ринку праці.

Четверте видання Енциклопедії МОП з охорони і гігієни праці (друкована та електронна версія на компакт-диску) відоме у всьому світі й містить інформацію про останні досягнення у сфері гігієни праці.

МОП також займається виданням статистичних, юридичних і бібліографічних матеріалів, що виходять як у друкованій, так і в інтерактивній електронній версії.

Щорічник статистики праці. Вичерпний огляд щорічних даних з усіх частин світу про економічно активне населення, зайнятість, безробіття, робочий час, споживчі ціни.

Журнал МОП ***Міжнародний огляд праці*** – видається щоквартально англійською, французькою, іспанською мовами. Він містить аналіз сучасної політики зайнятості та праці в усьому світі.

Також здійснюється видання «Робоча освіта» та «Світ праці», призначені для тих, хто стежить за розвитком подій у світі праці.

26.3. Основні конвенції Міжнародної організації праці з питань регулювання зайнятості та оплати праці

У 1998 році Міжнародна конференція праці ухвалила урочисту Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці, знову підтвердивши зобов'язання міжнародної спільноти «дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно» принципи, що стосуються права працівників та підприємців на свободу об'єднання та реального визнання права на колективні переговори; діяти в напрямі скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальної заборони дитячої праці та дискримінації в галузі праці та занять. У Декларації підкреслюється, що дотримуватися цих основних принципів зобов'язані усі держави-члени незалежно від того, ратифікували вони відповідні Конвенції чи ні.

МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів, право працівників на створення професійних організацій тощо. Систематизовані Конвенції і Рекомендації МОП з широкого спектра питань у сфері праці утворюють Міжнародний кодекс праці. Основні конвенції МОП, у сфері зайнятості та заробітної плати наведено в таблиці 26.1.

Таблиця 26.1. **Конвенції МОП та їх проблематика**

№ конвенції МОП	Проблематика сфери регулювання за відповідною Конвенцією
19	Конвенція про примусову чи обов'язкову працю, 1930 року. Вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах. Припускаються певні винятки, такі як військова служба, виправні роботи, що контролюються належним чином, праця у надзвичайних обставинах, таких як військові дії, під час пожежі, землетрусів, і тому подібного.

№ конвенції МОП	Проблематика сфери регулювання за відповідною Конвенцією
87	Конвенція про свободу об'єднання та захист права на організацію, 1948 року. Встановлює право усіх працівників та роботодавців на створення організації та вступ до неї на свій вибір без отримання попереднього дозволу та встановлює ряд гарантій свободи їх діяльності без втручання органів державної влади.
95	Про охорону заробітної плати. Основний її принцип – своєчасна і повна виплата заробітної плати. Документ націлений на усунення протизаконної практики щодо заробітної плати.
98	Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів, 1949 року. Передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників та роботодавців від взаємного втручання, а також заходи сприяння колективним переговорам.
100	Конвенція про рівну винагороду, 1951 року. Вимагає встановлення рівної оплати для чоловіків та жінок за рівноцінну працю.
102	Про мінімальні норми соціального забезпечення. Вона визначає мінімальні норми різних допомог у відсотках від загальної суми попередніх доходів або заробітної плати.
105	Конвенція про скасування примусової праці, 1957 року. Забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засобу політичного примушування або перевиховання, покарання за прояв політичних або ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, встановлення трудової дисципліни, покарання .за участь *у* страйках або дискримінації.
111	Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958 року. Передбачає проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації під час найму, професійної підготовки, стосовно умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного або соціального походження, на сприяння рівності можливостей та ставлення.
122	Про політику в сфері зайнятості. Передбачає сприяння в забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної сфери зайнятості.
131	Про встановлення мінімально заробітної плати. Дана конвенція підкреслює, що розмір мінімальної заробітної плати має силу закону, не підлягає зниженню, а порушення цього несе карну відповідальність та інші санкції.
138	Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973 року. Має на меті ліквідувати дитячу працю; встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим за вік завершення обов'язкової освіти.
154	Про сприяння колективним переговорам. Містить визначення терміну «колективні переговори» та поширює їх дію на усі галузі економічної діяльності
155	Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище. Ця конвенція закладає основи політики у сфері гігієни, безпеки та охорони праці.
159	Про професійну підготовку та трудову діяльність інвалідів
160	Про статистику праці. Дана конвенція зобов’язує збирати аналізувати і поширювати статистичну інформацію про структуру і розподіл економічно активного населення, зайнятість, безробіття, вартість робочої сили тощо.
168	Про сприяння зайнятості та захист від безробіття. Розкриває комплекс питань пов’язаних із виплатою допомоги по безробіттю.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Коли і де була створена Міжнародна організація праці?
2. Які основні причини, цілі і завдання створення МОП?
3. Які основні методи роботи МОП?
4. У чому різниця між конвенціями та рекомендаціями МОП?
5. Які основні конвенції та рекомендації МОП, що регулюють зайнятість і охорону заробітної плати Ви знаєте?

Розділ 27
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

27.1. Глобалізація та сучасні методи регулювання соціально-трудових відносин

Проблема врегулювання соціально-трудових відносин виникла одночасно з розвитком капіталістичного товарного виробництва, коли власники на засоби виробництва і наймані працівники остаточно визначилися як суб'єкти трудових відносин. Оскільки їхні інтереси у соціально-трудовій сфері не збігалися, постало питання про створення механізму їх узгодження та врегулювання конфліктів. Спершу такий механізм виник стихійно і обмежувався боротьбою робітників за скорочення тривалості робочого дня і підвищення заробітної плати. У цьому протистоянні у робітників було значно менше можливостей, ніж у власників капіталу, котрих активно підтримувала держава, передусім у визначенні оплати робітникам і закріпленні у законодавчо-примусовому порядку певної тривалості робочого дня.

Для власного захисту та з метою протистояння капіталу і «тиску» на державу робітники почали об'єднуватися, змушуючи таким чином владу приймати закони, які враховували б і інтереси найманих працівників. Тобто розвиток капіталізму підштовхнув робітників до об'єднання, проте у багатьох країнах тривалий час, за законом, заборонялася діяльність профспілкових організацій.

Лише наприкінці XIX ст. профспілки легалізували свою діяльність. У 1868 р. був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітнича партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, у 1906 р. розпочався організований профспілковий рух у Росії. У США робітничі організації були законодавчо визнані лише у 30-ті роки XX століття. З розвитком профспілкового руху почали виникати і об'єднання роботодавців.

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах.

Окремими проявами цих тенденцій є:

- вплив науково-технічного прогресу на структурну перебудову економіки, який призводить, з одного боку, до значного піднесення продуктивності праці, а з іншого - до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі. Наслідком цього став відхід від традиційної моделі зайнятості, заснованої на роботі повний робочий час, однакових умовах найму і праці, виходу на пенсію, до нової моделі зайнятості, яка передбачає її нестандартні, нетрадиційні форми;

- глибоке розшарування зайнятих у підприємствах працівників, для яких створені й діють різні норми та правила регулювання;

- чітке розмежування підходів до регулювання соціально-трудових відносин у державному та приватному секторах економіки. Для регулювання приватного сектору актуальним є зростання впливу «менеджменту» організації, децентралізація колективних переговорів, зміна вектора переговорів у бік гарантій зайнятості й гнучких форм організації праці.

Загалом, до найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують а глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

– формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці;

– запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;

– підвищення ролі менеджменту персоналу;

– формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;

– переорієнтація на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;

– розширення участі найманих працівників в управлінні бізнесом;

– відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;

– розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;

– розширення «прозорості» у відносинах між працівниками й роботодавцями;

– поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізація» відносин між працею й капіталом.

Становленню нової системи регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинених країнах сприяв також розвиток інститутів громадянського суспільства, формування і розвиток демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства загалом, так і на рівні окремих підприємств. Як свідчить досвід цих країн, тільки тоді, коли діють розвинуті демократичні процедури прийняття рішень на рівні суспільства, існує ефективний зв'язок між керівництвом країни та її населенням. У цьому випадку уряд реагує на критичні виступи трудящих, а трудящі можуть сподіватися, що їхні виступи не будуть марними. З другого боку, наявність демократичної правової держави є гарантією, що роботодавці, у випадку порушення зобов'язань, зафіксованих у колективних договорах з робітниками, нестимуть повну відповідальність за їх невиконання.

Таким чином, існуюча система регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинених країнах стала результатом тривалого економічного і соціально-політичного розвитку. А об'єктивними передумовами цього процесу стали, насамперед:

– посилення концентрації та централізації капіталу, зміна форм організації праці і взаємовідносин найманих робітників і роботодавців у процесі виробництва;

– посилення згуртованості робітників та профспілкового руху; активна соціальна політика держави;

– розвиток демократичних процедур управління суспільством;

– конкретно-історичні умови (економічні наслідки Першої і Другої світових воєн, світова економічна криза 1929-1933 рр., «холодна війна», досвід радянської системи у галузі розв'язання соціальних проблем тощо), котрі значно прискорили процес формування соціального партнерства.

Незважаючи на зміни, що відбулися в економічній та соціальній сферах сучасного західного суспільства, суперечності інтересів найманих працівників і роботодавців зберігаються, як існують і класові розбіжності. Усі ці чинники і сприяли виникненню нової форми регулювання соціально-трудових відносин – соціального партнерства.

Більшість країн із розвиненою економікою поступово створила оптимальну систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми й методи регулювання нерідко суттєво різняться. Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, роботодавці, профспілки) або

двосторонніх (роботодавці й профспілки) угод чи колективних договорів. Важлива роль у регулюванні трудових відносин в розвинених країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Пильної уваги заслуговує досвід організації соціального партнерства у ФРН, що належить двом впливовим соціальним силам – професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії тут надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави. Вищим органом німецьких роботодавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, до якого належать майже 80 % усіх роботодавців. У структурі федерального об'єднання налічується близько 800 дрібних утворень підприємців, організованих у 46 галузевих та 11 територіальних (земельних) міжгалузевих спілок. Поряд із федеральним існують також окремі самостійні спілки, що охоплюють решту 20 % підприємців.

Головним своїм завданням федеральне об'єднання спілок підприємців вважає визначення політики в галузі тарифних питань, зайнятості, соціального страхування, підготовки кадрів та деяких аспектів соціального забезпечення. Проте федеральне об'єднання не наділено правами юридичної особи щодо укладання тарифних угод. Такі права закріплено лише за галузевими, територіальними та іншими окремими спілками підприємців. Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової й нормативної частини. Перша визначає права й обов'язки сторін тарифної угоди, друга – норми, що регламентують зміст трудових угод. Тарифні угоди виконують у ФРН такі функції:

– захисну: вони покликані уберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного положення під час визначення умов найму, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;

– організаційну: сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;

– примирювальну: тарифні угоди протягом їхньої чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та її оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм із боку роботодавців.

Сьогодні у ФРН тарифними угодами регламентуються умови праці та її оплати майже 90 % працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері. Щорічно укладається близько 8 тис. тарифних угод, частина яких змінює ті, що втратили чинність внаслідок закінчення строку дії. Усього ж нині є чинними близько 32 тис. таких угод. Слід зазначити, що саме німецька система соціально-трудових відносин заклала підвалини так званої європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці.

Рішення про регулювання соціально-трудових відносин, які закріплюються тарифними угодами, приймаються на різних рівнях підприємств, округів, земель. Більшість тарифних угод в промисловості укладається на рівні земель і округів. Тарифні угоди на рівні підприємств становлять лише чверть загальної кількості чинних колективних договорів. Укладання тарифних угод на територіальному, а не національному рівні – це випробувана часом традиція, яка дозволяє повніше враховувати місцеві особливості, захищати рівень трудових гарантій, досягнутих у тому чи іншому регіоні.

Цікавим є досвід регулювання соціально-трудових відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин. Центральною ланкою регламентації соціально-трудових відносин слугує законодавство про працю й колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами та конкретними працівниками, яким встановлюються основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу, деякі інші питання соціального характеру. Важлива роль у регулюванні трудових відносин відводиться угодам галузевих профспілок із міністерствами (національні договори), якими встановлюються єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство у Швеції відрізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб’єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки. До числа найбільших організацій підприємців належить Об’єднання підприємців Швеції, яке включає майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів і Об’єднання газетних підприємців. Їх

головне завдання – це участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 р. діє центральне об'єднання профспілок Швеції – це конфедерація 23 профспілок, які об'єднують майже 90 % усіх робітників країни. У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть укласти угоди у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці й профспілки все частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 80-х років XX ст. система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань із боку ділових кіл, на думку яких централізація не дозволяє пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей і компаній. Відтак, із початку 90-х років XX ст. типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять в глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів страйк може бути оголошений офіційно не раніше ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 р. створено спеціальний Трудовий суд. Із 7 членів суду по 2 призначаються організаціями підприємців та трудящих і 3 – урядом.

На основі трипартизму у світі сформувалися дві основні моделі дій держави: «до» і «після» трудового конфлікту. Перша модель характерна для країн континентальної Європи, друга модель – для Великобританії, США, Канади й деяких інших країн, де держава традиційно здійснювала лише мінімальне регулювання економіки і її втручання за законом можливе на тій стадії, коли конфлікт між роботодавцями й профспілками вже в наявності й готовий вилитися в дії, що підривають стабільність суспільства. У США функція державного нагляду за трудовими відносинами розвинута слабо, що обумовлено особливостями американської демократії і історично сформованою тенденцією до індивідуалізму та приватної ініціативи.

У Японії розв'язування актуальних проблем соціально-трудової сфери (оплата праці, безробіття, умови роботи, соціальний захист тощо) є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства. Розробку погодженої політики соціально-трудових відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профспілковий центр. Названими партнерами щорічно розробляються рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Рекомендації обговорюються окремо підприємцями й профспілками в усіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств, фактичне відхилення від яких не перевищує, як правило, 1 %. Суттєву роль у розв'язанні конкретних соціально-трудових проблем відіграють спільні консультації й узгодження інтересів на рівні підприємств.

Для японської моделі трудових відносин характерною є підтримка у працівників почуття причетності до фірми, що стимулюється спеціальними формами соціальної допомоги. Серед них такі як підвищення заробітної плати у випадку створення родини або народження дитини, купівля фірмою житла для працівника або оплата кредиту на його придбання. На японських підприємствах сформована незначна диференціація оплати праці між малокваліфікованими й висококваліфікованими працівниками (не більше ніж 4 рази). Профспілки здійснюють свою діяльність головним чином на внутрішньофірмовому рівні. Суб'єктами японського трипартизму є: громадськість, працівники, наймачі й організації, що представляють інтереси двох останніх. Їх зустрічі проходять у «м'якій» формі (6 разів у рік), у ході яких знімаються всі гострі соціально-трудові проблеми (зайнятості, оплати й умов праці, наймання й тривалості робочого дня і т.п.). Такі зустрічі проходять на всіх рівнях соціально-трудових відносин.

27.2. Моделі соціально-трудових відносин у міжнародній практиці та їх значення для України

Сучасні тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах світу. У результаті чого в міжнародній практиці зайнятості та соціально-трудових відносин сформувалися

три основні сучасні моделі (системи) їх регулювання. До останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська й китайська моделі.

Європейська (континентальна) модель соціально-трудових відносин характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших малозахищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Англосаксонська модель соціально-трудових відносин (США, Великобританія, Ірландія, Австралія, Канада) визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективних трудових угод на рівні підприємств, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання економіки, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками англосаксонської моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності в суспільстві, оскільки вона припускає наявність значного прошарку працюючих «бідняків», тобто осіб, трудові доходи яких нижче прожиткового мінімуму.

Китайська модель соціально-трудових відносин ґрунтується на централізованому регулюванні соціально-трудових відносин «державно-соціалістичного» типу в державному секторі та значній свободі цього процесу в приватному й концесійному секторах, де переважають відносини, що нагадують ранньокапіталістичні. Завдяки такому підходу в Китаї, враховуючи велику чисельність трудових ресурсів, підтримується низький рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

Крім означених трьох моделей регулювання відносин у сфері праці в економічній літературі можна зустріти окремі характеристики американської, шведської, німецької та японської моделей соціально-трудових відносин.

Американська модель соціально-трудових відносин соціальної політики є найбільш лібералізований варіант, який базується на принципі відокремлення

соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень і якість життя основної частини населення.

Шведська модель соціально-трудових відносин (Швеція, Норвегія, Фінляндія, Данія) – найбільш соціалізована модель, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Вона відзначається надзвичайно високою часткою ВВП, яка розподіляється через бюджет на дану мету (понад 50 %), акумулюванням у руках держави значних фінансових ресурсів, домінуванням ідеї рівності та солідарності в здійсненні соціальної політики, активною упереджувальною соціальною політикою, профілактичними заходами у сфері зайнятості, жорсткою політикою доходів, високим рівнем соціального захисту населення, що забезпечується в основному за державні кошти. Тут соціальна політика тісно пов'язана з державним регулюванням економіки, яке має чітко виражену соціальну спрямованість, тобто соціальна політика виступає як мета економічної діяльності держави.

Німецька модель соціально-трудових відносин (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, що перерозподіляється через державний бюджет (30-50 %) на створення розвиненої системи соціального захисту. Тут залучаються кошти як держави, так і підприємств.

Японська модель соціально-трудових відносин соціальної політики передбачає проведення політики вирівнювання доходів, особливу політику використання робочої сили завдяки системі довічного найму, домінування психології колективізму, солідарності в доходах, досягнення консенсусу між різними суб'єктами у вирішенні соціально-економічних проблем, вирішення питань підвищення життєвого рівня населення як національних пріоритетів.

Наведені моделі соціально-трудових відносин (кожна з них) мають свої недоліки та переваги, які необхідно враховувати при побудові національної моделі розвитку соціально-трудових відносин, яка має бути гнучкою, і могла пристосовуватися до змін міжнародної й національної економік та політичної ситуації, тобто представляти собою симбіоз ліберальних напрямів та соціальної орієнтації. Перший дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації й самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення в умовах постіндустріального розвитку суспільства.

Формування моделі соціально-трудових відносин України має супроводжуватися реформуванням цілей підприємств у напрямі їх соціалізації, оскільки зміст їх у більшості випадків нині обмежується збільшенням прибутковості. Соціальні цілі суб'єктів господарської діяльності мають бути пов'язані з формуванням кваліфікованого кадрового потенціалу, створенням належних умов праці, упровадженням ефективних систем мотивації праці та ін.

Опрацьовуючи модель національної системи соціально-трудових відносин, потрібно враховувати такі обставини. Будь-яка система відносин повинна містити елементи минулого, теперішнього й майбутнього, тому система соціально-трудових відносин повинна мати як універсальні риси, що відображають закономірності загальносвітового розвитку, так і особливі, які віддзеркалюють соціокультурні, історичні, цивілізаційні та інші особливості. Адже такі риси українського менталітету, як солідарність, лояльне ставлення до державних інституцій, колективізм, прихильність до соціальної справедливості, прагнення до співучасті у вирішенні колективних завдань слугують надійною передумовою становлення власної української моделі соціально-трудових відносин, що врахує і кращий світовий досвід у сфері праці.

27.3. Міжнародна трудова міграція: види, причини та основні напрями

Масові переміщення робочої сили на великі відстані і на тривалий час є незаперечним фактом минулої і дійсної історії людства. Теперішнє негритянське населення США, Канади й інших країн американського континенту в основі своєї є нащадками рабів, котрих насильно вивозили у свій час з Африки работоргівці.

Після скасування рабства потік переселенців попрямував із Старого світу в Новий. Протягом десятиліть мільйони людей із Європи направлялися в обидві Америки й Австралію. Населення таких країн, як США, Канада й Австралія цілком сформувалося за рахунок іммігрантів. Поряд із такого роду глобальними переміщеннями робочої сили існувало й існує локальне переселення населення. Так, революція в Росії в жовтні 1917 р. породила першу хвилю масового виїзду людей із країни. Друга хвиля прийшлася на роки другої світової війни, а третя - спостерігається в даний час.

Зрозуміло, що значні переміщення робочої сили, якими б причинами вони не були обумовлені, мають серйозні соціально-економічні наслідки і з цього погляду становлять інтерес для економічної науки.

Під ***міграцією робочої сили*** розуміється переміщення працездатного населення з країни в країну на тривалий термін, зазвичай, не менше року.

Розрізняють ***внутрішню міграцію,*** коли населення переміщається між окремими регіонами усередині країни, і ***зовнішню міграцію,*** пов'язану з переїздом робочої сили з однієї країни до іншої.

Зовнішня міграція має дві сторони:

1) ***еміграція,*** тобто виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового або постійного проживання в іншу країну;

2) ***імміграція,*** тобто приїзд робочої сили в дану країну через кордон.

Розрізняють, далі, ***поворотну і безповоротну міграцію***.

3) ***поворотною*** міграція буде в тому випадку, якщо мігранти після закінчення певного періоду часу повертаються на батьківщину.

Якщо ж вони залишаються в країні, що їх приймає, назавжди, то така міграція для країни перебування буде ***безповоротною***.

Нарешті, виділяють ***переселенську і трудову міграцію***.

Переселенську міграцію утворюють люди різних поколінь, пов'язані родинними узами, що змушені змінювати по якимось причинам місце постійного проживання. Переселенська міграція часто буває безповоротною.

Трудова міграція утворюється людьми працездатного віку, що покидають країну перебування звичайно в пошуках більш високого заробітку на певний строк. Вони не втрачають зв'язків із батьківщиною, посилають грошові перекази родичам і друзям і після закінчення терміну контракту повертаються на батьківщину. Тобто трудова міграція, як правило, є поворотною. У функціонуванні сучасного світового господарства усе більш важливу роль відіграє не переселенська, а трудова міграція.

Переселенська ж ***міграція***, що переважала в недавньому минулому, відходить на другий план.

Якщо в області спрямування міжнародних потоків товарів і послуг пануючою тенденцією є лібералізація зовнішньоторговельних зв'язків, то стосовно до переміщення робочої сили діє система державного і міждержавного регулювання міграції, що розвивається у бік жорсткості. Часи, коли міграція була вільною, давно пройшли. Зараз усі країни світу, стурбовані

масштабами міграції, що зростають, вводять все більш витончені обмеження на імміграцію.

У політичному плані вільна міграція невигідна ні для країни, звідки їдуть, ні для країни, що приймає. Для країни еміграції подібна політика означає прямі економічні втрати, не говорячи вже про шкоду для національного престижу. У країні, що приймає, іммігранти ущемляють економічні інтереси окремих категорій населення, сприяють загостренню політичних, національних, релігійних і інших протиріч. Навіть у тому випадку, коли міграція економічно вигідна, вона спричиняє за собою такі політичні втрати, що часто переважують економічну вигоду. У зв'язку з цим поряд із ***легальною міграцією*** розширюються масштаби ***нелегальної міграції***. Хоча точні статистичні дані, як правило, відсутні, нелегальна міграція в сучасних умовах складає серйозну проблему не тільки для країн традиційного тяжіння мігрантів, але і для країн, що завжди рахувалися центрами еміграції (Італія, Іспанія, Греція, Індія, Гонконг і ін.).

Міграційні потоки розвиваються хвилеподібно. Спочатку в новій країні закріплюються емігранти-піонери. Потім до них приїжджають їхні родичі і друзі. Хвиля еміграції набирає силу, але через якийсь період часу спадає. Після певного періоду процес повторюється - за першою хвилею емігрантів випливає друга і т.д. При цьому існує залежність між міграційними хвилями і коливаннями ділової активності. Під час кризи, як правило, збільшується потік емігрантів, а в період економічного зростання при інших рівних обставинах відбувається активна імміграція.

Такі міграційні хвилі добре вивчені, хоча мотиви переміщення людей далеко не завжди зрозумілі. Вважається, що міграція, що мала місце в минулому сторіччі й на початку теперішнього, спричинялася головним чином прагненням людей уникнути політичних, релігійних і інших репресій на батьківщині. Проте, великій частині міжнародної міграції робочої сили в останні десятиліття, особливо в період після другої світової війни, мотивується бажання одержати більшу оплату за свою працю за кордоном.

Життя показує, що напрями міжнародних міграційних потоків змінювалися і продовжують змінюватися. У першій третині XX сторіччя більш половини всіх емігрантів прямували в США. Частина мігрантів, що залишилася, приблизно порівну ділилася між британськими домініонами (Канада, Австралія. Нова Зеландія, Південно-Африканська Республіка) і країнами Латинської Америки (Аргентина, Бразилія й ін.).

Після другої світової війни збільшення масштабів міграції супроводжувалося істотною зміною її пріоритетних напрямків. Поряд із США і Канадою міграційні потоки стали направлятися в Західну Європу, особливо в країни ЄС.

До традиційних спонукальних мотивів та причин міжнародної міграції трудових ресурсів належать:

– різниця в рівнях економічного розвитку окремих країн;

– нерівномірність у темпах і обсягах нагромадження капіталу на різних ділянках світового господарства;

– наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати;

– діяльність транснаціональних компаній (ТНК) і пов'язана з нею міжнародна мобільність капіталу;

– масове хронічне безробіття в слаборозвинутих країнах.

До цих чинників в останні роки долучилися:

– політична та економічна кризи колишньої соціалістичної системи;

– поглиблення регіональної та світової економічної інтеграції;

– зростання попиту з боку лідерів світової економіки на інтелектуальну робочу силу;

– стрімкий розвиток сучасних засобів зв'язку, комунікацій та транспорту;

– інформаційний фактор, а також чинники неекономічного характеру: воєнні та релігійні конфлікти, розвал федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми.

Міжнародна трудова міграція має як позитивні, так і негативні соціально-економічні наслідки.

Так, країна - експортер трудових ресурсів виграє від трудової міграції, оскільки:

- експорт трудових ресурсів, як і всякий експорт, приносить країні певну вигоду (в даному випадку маються на увазі, в першу чергу, валютні перекази емігрантів своїм сім'ям);

- послаблюється проблема безробіття;

- ротація, тобто повернення на батьківщину одних і еміграція інших громадян сприяє підвищенню кваліфікації і досвіду місцевих спеціалістів;

- виграє в цілому світове господарство, оскільки, від переливання трудових ресурсів поліпшується їх використання і це також сприяє зростанню світового сукупного продукту.

До негативних наслідків міжнародної трудової міграції для країн-імпортерів трудових ресурсів відносять:

- виникнення додаткових проблем з соціальним захистом іммігрантів;
- поглиблення проблеми пошуку роботи для місцевого населення країни – імпортера трудових ресурсів;
- відплив національної валюти за кордон;
- втрата висококваліфікованих спеціалістів при репатріації мігрантів

У світі склалося декілька центрів, що найбільшою мірою притягують мігрантів:

США, Канада й Австралія. Ці країни приймають переважно кваліфікованих фахівців. Достатньо сказати, що біля половини американських математиків - вихідці з колишнього СРСР, а третина лауреатів Нобелівської премії - іммігранти.

На досить високому рівні зберігається приплив іммігрантів до США та Канади, що історично були й залишаються районами масової імміграції населення та робочої сили. Хоча в повоєнні роки в цих країнах були прийняті законодавчі заходи, що обмежують імміграцію, приплив населення туди з інших країн значно зріс порівняно з останнім передвоєнним десятиріччям. З 1946 р. по 1982 р. в США емігрувало 3,3 млн чол., в Канаду – більш ніж 2 млн тільки з європейських країн. У загальному потоці іммігрантів, що в'їжджають у США, основна частка припадає на вихідців із країн Латинської Америки, що пов'язані із США історично усталеними традиціями та географічною близькістю. Їхня кількість, з урахуванням як легальних, так і нелегальних емігрантів, перевищує два десятки мільйонів чоловік. Приплив іммігрантів в США і Канаду впродовж останніх років оцінюється близько 1 млн осіб щорічно. Міграційне сальдо тільки в США становить до 600 тис. на рік. Останні два десятиліття імміграція в США зростала також за рахунок вихідців з Японії, Індонезії, Філіппін, Південної Кореї, а також країн Південної і Східної Європи. Динамічним є також обмін робочою силою між самими латиноамериканськими країнами, особливо у формі сезонної та нелегальної міграцій. Найбільшу кількість іноземних робітників поглинають Аргентина та Венесуела. Загальна чисельність іноземних іммігрантів в усіх країнах Латинської Америки становить понад 4 млн осіб.

Країни Західної Європи. Тут на непрестижних, важких і шкідливих для здоров'я робочих місцях постійно працює 15 млн іноземних працівників (ця цифра коливається залежно від економічної кон'юнктури). Західна Європа

перетворилася з району еміграції на найбільший центр притягання іноземної робочої сили й успішно конкурує із США у сфері використання дешевих людських ресурсів слаборозвинутих країн світу. У розвитку повоєнної міждержавної міграції в даному районі можна вирізнити дві стадії, що відмінні за рівнем інтенсивності та спрямованістю міграційних потоків, а також за кількістю країн, залучених до міграційних зв'язків.

Перша стадія (1945-1960 рр.) характеризується потужною європейською еміграцією за океан та відносно невисоким рівнем міждержавних пересувань робочої сили в межах західноєвропейського регіону. За цей період тільки в США виїхало 6,6 млн європейців, у тому числі 1,8 млн – із Великої Британії, майже 1,5 млн – з Італії, більш ніж півмільйона – з Іспанії та Португалії, 780 тис. чол. – із ФРН.

Після 1960 р. настала друга стадія в розвитку сучасної трудової міграції, яку характеризують небувале зростання масштабів, темпів робочою силою та помітне скорочення міжконтинентальної міграції За 10 років (1960-1969 рр.) із 17 млн чол., що емігрували з європейських країн Європи. Останні двадцять років понад 1 млн чол. щорічно переїжджає в пошуках роботи з однієї європейської країни в іншу, загальна ж кількість мігрантів у Західній Європі в повоєнний період оцінюється в 30 млн чол. На початку 1960-х років у розвинених країнах Західної Європи, що переживали економічне піднесення, унаслідок сприятливої господарської кон'юнктури та відносно високих темпів нагромадження капіталу різко зріс попит на додаткову робочу силу, задовольнити який за рахунок власних трудових ресурсів вони були-неспроможні.

Про бурхливе зростання імміграції в країни Західної Європи свідчать такі дані. Якщо в 1960 р. у ФРН налічувалося 276 тис. іммігрантів, то в 1965 р. їхня чисельність перевищувала 1,1 млн чол., а в 1987 р. становила вже понад 4,1 млн чол. Особливо посилився приплив іноземців у ФРН у 1989 р., коли він досяг 842 тис. чол. Упродовж 90-х років в імміграційне русло в Німеччину включились також вихідці із постсоціалістичних країн — Угорщини, Чехії, Польщі, України, Росії, що довело загальну чисельність іммігрантів до 6 млн осіб. У Франції з 1954 р. по 1965 р. чисельність іноземної робочої сили зросла з 790,5 тис. чол. до 3 млн чол., на початку 90-х років вона становила вже 4,1 млн чол., або 7,7 % усього населення країни. Тільки в 1997 р. Франція прийняла 3,6 млн іммігрантів.

Розширився імпорт робочої сипи і в інші високо розвинуті країни Західної Європи: Англію, Швецію, Швейцарію, Бельгію, Нідерланди, Люксембург. Присутність у них більш ніж 15-мільйонної армії іноземних працівників свідчить про перетворення іммігрантів на важливий чинник економічного розвитку названих країн.

Для європейської міграції на сучасному етапі характерні три основні напрями. По-перше, вагомими за масштабами є міграційні потоки з менш розвинених країн Південної й Східної Європи – Греції, Іспанії, Туреччини, Португалії, Югославії, Словенії, Угорщини, Польщі, Чехії, Словаччини у високо розвинені держави Західної й Північної Європи – Францію, Англію, ФРН, Австрію, Швейцарію, Голландію, Бельгію, Швецію. По-друге, постачальниками робочої сили на західноєвропейський ринок праці виступають країни Північної Африки, а також Індія, Пакистан та інші держави, що розвиваються. І, нарешті, по-третє, робоча сила мігрує з однієї високо розвиненої країни Європи в іншу.

Нафтовидобувні ***країни Близького Сходу***. Вони охоче приймають на роботу іноземних фахівців, а також некваліфікованих робітників із сусідніх арабських країн. Великомасштабна міжнародна міграція робочої сили почалась тут у 50-ті роки, коли внаслідок збільшення видобутку нафти потреба в робочій силі перевищила кількість місцевої. Міграція робочої сили в цей регіон швидко зростала після 1973 р., коли великі прибутки від нафти дали змогу здійснювати масштабні програми розвитку. У 1975 р. немісцеве населення шести основних центрів імміграції в регіоні (Бахрейн, Кувейт, Оман, Катар, Саудівська Аравія, Об’єднані Арабські Емірати) становило 2 млн чол., у 1980 р. – 4 млн або 44 % загальної кількості населення. На початку 2000 р. у цих шести країнах, а також у Лівії налічується вже понад 5 млн чол. іммігрантів, частка яких становить понад 50 % усієї робочої сили. Переважну частину арабської міграції забезпечують Єгипет, Ірак, Сирія, Йорданія, Палестина.

Нові індустріальні ***країни Південно-Східної Азії.*** Міграційні процеси останніх років характеризуються не тільки ростом масштабів, але і формуванням нових явищ, що не було в недавньому минулому. Останнє, зокрема, виявляється в тому, що ще нещодавно можна було чітко розмежувати приймаючі країни від країн, що поставляють робочу силу. У сучасних умовах усе більша кількість країн утягуються в процес одночасної еміграції й імміграції населення.

Далі, нове явище в міжнародній міграції робочої сили - це значні переміщення трудових ресурсів усередині самих країн, що розвиваються. Пресинг із боку некваліфікованої робочої сили, що бажає одержати роботу в розвинених країнах Північної Америки і Західної Європи, не слабшає, а скоріше посилюється. Проте паралельно з цим процесом збільшуються масштаби переміщення робочої сили між самими країнами, що розвиваються: люди переміщаються в ті країни, що швидше просуваються по шляху реформ.

Вихід у 1990-ті роки на міжнародну арену України як самостійного суб'єкта міжнародних відносин природно актуалізував питання її залучення до процесу міжнародної міграції — складової загального інтеграційного процесу. Це не зовсім нове для України явище, оскільки українці здавна були одним з наймобільніших народів Європи, що розселялися — коли добровільно, коли примусово – як у межах свого континенту, так і поза ним, але нинішня ситуація в цій сфері має свої характерні особливості й складнощі, породжені сукупністю як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Як відомо, за часів панування адміністративно-командної системи державна влада серйозно обмежувала свободу пересування громадян по території республіки, а також за її межі. Спочатку влада вдалася до позбавлення паспортів жителів сільської місцевості, потім запровадила жорсткі правила прописки і навіть її заборону в окремих містах і регіонах республіки, суворо фільтрувала виїзд за кордон та ін. Масові переселення з України у східні райони СРСР мали, як правило, примусовий або напівпримусовий характер (депортації народів, мобілізація молоді на освоєння Сибіру, цілинних земель тощо).

Внаслідок такого характеру розвитку «радянська імперія» була «зачиненою» як для власних, так і для іноземних громадян країною. Виїзди наших співвітчизників за кордон на роботу суворо регламентувалися і потребували офіційного дозволу. Перелік країн, куди мали змогу виїжджати на роботу українці, обмежувався соціалістичними або соціалістичне орієнтованими державами. Працювали за кордоном тільки певні категорії фахівців, в основному викладачі, лікарі, будівельники та військові.

Зі здобуттям Україною незалежності, демократизацією суспільною життя було усунуто характерні для тоталітарного суспільства обмеження щодо реалізації права людини на вільне пересування і вибір місця проживання. Зростання відкритості українського суспільства неминуче приводить до дедалі ширшої інтеграції країни в процеси міжнародної міграції.

На підвищення територіальної мобільності населення безпосередньо виливають процеси роздержавлення власності й приватизації, які підсилюють рухомість капіталу, лібералізація зовнішньоекономічних зв'язків України та режиму виїзду громадян за її межі. Правову підставу для розширення міграційних зв'язків створили Конституція України, закони України «Про громадянство», «Про зайнятість населення», «Про порядок виїзду з України і в'їзд в Україну громадян України», «Про біженців», «Про правовий статус іноземців» та інші законодавчі й нормативні акти, згідно з якими громадяни України здобули право самостійно і без будь-яких обмежень вибирати країну мешкання та працевлаштування, а іноземці – з різних мотивів в'їжджати в Україну.

Падіння «залізної завіси», створення відповідної законодавчої бази, суттєве спрощення механізму оформлення документів на виїзд стали своєрідним каталізатором стрімкого зростання еміграційної активності в суспільстві. Але основна економічна причина небувалого зростання обсягів еміграції українських громадян за кордон у 90-ті роки полягала у кризовому становищі на внутрішньому ринку праці та різкому падінні рівня життя населення.

Масова еміграція з України спричинюється такими обставинами:

- зростанням безробіття;
- величезною різницею в умовах життя і рівні заробітної плати в Україні і країнах Заходу;
- відсутністю перспектив професійного зростання для багатьох обдарованих людей;
- економічною нестабільністю в країні і невизначеністю шляхів виходу з неї;
- гуманітарними мотивами;
- відсутністю безпеки громадян.

Аналіз сучасного стану внутрішнього ринку праці та рівня життя населення України не дає підстав для сподівань на поліпшення економічної ситуації, збільшення обсягів виробництва, розширення пропорцій зайнятості, реального зростання заробітної плати. Принаймні найближчим часом зупинити ескалацію труднощів, з якими повсякденно стикаються всі верстви суспільства, навряд чи вдасться. Чинниками зниження рівня життя населення України є: загальна економічна криза; відсутність формальної оплачуваної зайнятості; значна чисельність безробітного населення, яке отримує мізерну допомогу від держави; невисокий рівень заробітної плати, особливо в бюджетних

організаціях, нестабільність курсу гривні; відтік грошей у тіньову економіку; систематичне зростання цін.

Постійно зменшується чисельність працюючих у наукомістких та соціально орієнтованих галузях економіки. Скоротилася чисельність зайнятих у галузях машинобудівного комплексу та переробної промисловості. Більшість працівників, що звільнилися, перейшла у сферу торговельно-посередницької діяльності, тобто відбулася значна професійна декваліфікація кадрового потенціалу. Досягти найближчим часом оптимальної зайнятості ми не зможемо, насамперед через те, що якість робочої сили не відповідає суспільним потребам, а для створення нових робочих місць у різних секторах економіки не вистачає інвестицій.

Отже, ситуація на вітчизняному ринку праці сприяє подальшій активізації еміграційних настроїв значної частили працездатного населення.

За різними джерелами інформації в останні роки за кордоном перебувало понад 7 млн громадян України. Основна кількість наших мігрантів зосереджена в країнах Європи та Америки: Аргентина – 100 тис., Бразилія – 150 тис., Великобританія – 70 тис., Греція – 200 тис., Ізраїль – 150 тис., Іспанія – 400 тис., Італія – понад 500 тис., Канада – 150 тис., Придністров'я (Республіка Молдова) – 50 тис., ФРН – 200 тис., Польща – понад 400 тис., Португалія – 200 тис., Росія – 2 млн, Словаччина – 50 тис., США – 500 тис., Туреччина – 30 тис., Франція – 40 тис., Чехія – 400 тис. З усієї кількості громадян України за кордоном легалізовано владою країн перебування близько 500 тис., решта – на нелегальному становищі.

Що стосується вікової характеристики, то найвищий рівень міграційної активності зафіксований серед осіб 28-40 років, їх частка в загальній чисельності емігрантів дорівнювала 47,5 %. Якщо до них додати осіб від 18 до 28 років, то виявиться, що понад 70% українців, працюючих за кордоном, – молодші за 40 років. Отже, вітчизняний ринок праці постійно втрачає найактивнішу й найконкурентоспроможнішу частину трудового потенціалу країни.

Для сучасних зовнішніх міграцій населення України характерною ознакою є зміна як спрямованості, так і інтенсивності міграційних потоків. Систематично збільшується чисельність громадян України, котрі виїжджають на сезонні роботи або здійснюють ділові поїздки за кордон.

Сучасна еміграція з України – це п'ята у вітчизняній історії хвиля масового виїзду різних категорій населення в пошуках засобів існування за

кордон на постійне чи тимчасове проживання. У 80-ті роки, крім етнічних емігрантів, за межі України виїжджали переважно представники творчої інтелігенції - вчені, музиканти, артисти, художники. На початку 90-х років обсяги еміграції зростали за рахунок високоосвічених та кваліфікованих фахівців зі знанням іноземних мов та комп'ютерної техніки. Паралельно з цим розширилась і географія виїзду: якщо раніше це були 2-3 найрозвинутіші країни, то тепер наші співвітчизники працюють по всьому світові.

Нині для міграційних процесів в Україні характерною є тенденція до інтелектуалізації складу еміграції. Ця тенденція зберігатиметься до подолання економічної кризи, оскільки за її умов значна частка висококваліфікованих фахівців не знаходить належного застосування для своїх знань та кваліфікації на батьківщині.

Контрольні запитання та завдання для самоперевірки

1. Як впливає глобалізація на розвиток соціально-трудових відносин?
2. Які моделі соціально-трудових відносин застосовуються у розвинених країнах?
3. Визначте особливості моделей регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці.
4. Що таке трудова міграція і у чому її відмінність від міграції населення?
5. Які види та форми трудової міграції?
6. Яке місце і роль України у світових трудових міграційних процесах?

Список використаних і рекомендованих джерел

1. Аграрні соціально-трудові відносини: підручник / О. В. Шкільов, О. І. Здоровцов, М. Г. Лобас, С. С. Барабан. К.: Агроінком, 1997. 304 с.

2. Аграрні соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Доманчук Д. П. і ін. Вид. 5-е, доп. і перероб. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 284 с.

3. *Богиня Д. П., Грішнова О. А.* Основи економіки праці: навч. посіб. 3-тє вид., стер. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.

4. *Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І.* Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.

5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / кер. вид. П. М. Мовчан, В. В. Німчук, В. Й. Клічак. К.: Дніпро, 2009. 1332 с.

6. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.: Ірпінь; ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

7. *Владимирова Л. П.* Экономика труда: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательский дом «Дашков и К°», 2002. 300 с.

8. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. 5-те вид., оновлене. К.: Знання, 2011. 390 с.

9. *Гродзинская И. А.* и др. Организация труда и заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой. К., 1993. 68 с.

10. *Громов М. Н.* Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях: учеб. для с.-х. вузов по экон. спец. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Агропромиздат, 1991. 384 с.

11. *Дерюга А. С., Цыбенко М. И.* Тарификация и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях. М.: Агропромиздат, 1988. 239 с.;

12. *Дієсперов В. С.* Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 488 с.;

13. *Дієсперов В. С.* Економічна робота в господарстві. К.: ІАЕ УААН, 2002. 198 с.;

14. *Дієсперов В. С.* Концептуальні засади реформи оплати праці / Нова економічна парадигма формування стратегії національної продовольчої безпеки України у XXI столітті. К.: ІАЕ УААН, 2001. 638 с.;

15. *Дієсперов В. С.* Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах. К.: ІАЕ УААН, 1999. 264 с.;

16. Довідник нормувальника в сільському господарстві / Л. С. Пристапчук, О. Ф. Лук'янчук, В. М. Чава та ін. 2-ге вид., доп. і перероб. К.: Урожай, 1980. 216 с.

17. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / Шкільов О. В., Балан О. Д., Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Гаврилюк І. П., Ярославський В. А., Барабан С. С.; за ред. О. В. Шкільова. К.: ЦП «Компринт», 2015. 750 с.

18. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О. Під ред. проф. Є. П. Михайлова. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.

19. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник / Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А., Гаврилюк І. П., Балан О. Д., Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Ібатуллін М. І., Гапоненко Н. В., Мельянкова Л. В.; за ред. О. В. Шкільова. К.: Четверта хвиля, 2008. 472 с.

20. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посібник. / Мікловда В. П., Кубіній Н. Ю., Ножова Г. М. і ін. Ужгород: УНУ, 2012. 282 с.

21. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є.П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.

22. Економіка праці й соціально-трудові відносини: конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання; за ред. Кожанової Є.П. Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. 284 с.

23. Економічна енциклопедія (3 томи) / Редкол.: ...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2000-2002.

24. Енциклопедичний словник: соціально-трудова сфера: 100 термінів і понять / під заг. ред. С. В. Мельника. Луганськ, 2005. 168 с.

25. *Єсінова Н.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. 432 с.

26. *Жуков В, Скуратівський В.* Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 2000. 200 с.;

27. *Зрібняк Л. Я., Ільчук М. М., Коновал І. А.* та ін. Організація і планування сільськогосподарського виробництва. К.: Нічлава, 2004. 304 с.;

28. *Калина А. В.* Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2004. 272 с.

29. Керженцев П.М. Принципы организации. М.: Экономика. 1968. с.172-173.

30. *Катренко Л. А., Кіт Ю. В., Пістун І. П.* Охорона праці. Курс лекцій. Практикум. Суми: ВТД«Університетська книга», 2003. 496 с.;

31. *Коваленко Ю. С., Охріменко І. В.* та ін. Аналіз стану та концептуальні напрями розвитку аграрного ринку України (рекомендації). К.: ННЦ ІАЕ, 2005. 122 с.;

32. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К: КНЕУ, 2004. 230 с.

33. *Ланченко Є. О.* Методичні рекомендації розвитку соціально-трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах. К.: ЦП «Компринт», 2021. 78 с.

34. *Ланченко Є. О., Тимошенко М. М.* Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. Житомир: Полісся, 2010. 280 с.

35. *Ланченко Є. О.* Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с.

36. *Листопад І. І.* Нормування праці в сільськогосподарських підприємствах: навч. посібник. Харків: ХДАУ. 1998. 186 с.

37. *Лібанова Е. М.* Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.

38. *Лукашевич В. М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. Львів: Новий світ, 2004. 248 с.

39. *Махсма М.Б.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб., 2-е вид. К.: Видавництво Європейського університету, 2004. 188 с.

40. Методичні положення та норми продуктивності і витрати палива на обробіток ґрунту / Пивовар В. С., Нуждін Є. М., Кисляченко М. Ф. та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2010. 584 с.

41. Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на сівбі, садінні та догляді за посівами / Демчак І. М., Завалевська В. О., Пивовар В. С. та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2014. 184 с.

42. Методичні положення та норми продуктивності і витрат палива на збиранні сільськогосподарських культур / Демчак І. М., Завалевська В. О., Пивовар В. С. та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2014. 272 с.

43. Методичні положення та норми продуктивності праці у скотарстві / Демчак І.М., Нечипорук А.А, Микитюк Д.М. та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2015. 536.

44. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2019 року / І. М. Демчак, В. О. Мариненко, В. М. Івченко та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2019. 40 с.

45. Методичні рекомендації з встановлення штатної чисельності керівників, професіоналів та фахівців підприємств сільського господарства / В. В. Вітвіцький, І. М. Демчак, Л. П. Гавлінська, З. М. Метельська та ін. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2005. 128 с.

46. Научная организация, нормирования и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях / А. И. Здоровцов, В. Г. Глиняный, В. П. Протасов, А. В. Шкилев. М.: Колос, 1984. 320 с.

47. Новий тлумачний словник української мови / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко Т. 4. Роб-я. К.: Аконіт, 2001. 944 с.

48. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвіцький, Ю. Я. Лузан, В. В. Павленко, О. В. Шкільов. К.: Центр «Агропромпраця», 2000. 464 с.

49. Основи аграрного підприємництва / За ред. М. Й.Маліка. К.: ІАЕ УААН, 2000. 582 с.;

50. *Петюх В. М.* Ринок праці: навч. посібник К.: КНЕУ, 1999. 288 с .

51. *Пилипенко С. М., Пилипенко А. А.* Економіка праці: навч. посібник. Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. 228 с.

52. *Пилипенко С. М., Пилипенко А. А., Отенко І. П.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. 244 с.

53. Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду (Методика экономических расчетов по кадрам, труду и заработной плате на предприятиях). Изд.6-е, перераб. и доп. М.: Экономика, 1988. 239 с.

54. Посібник з процедур, що стосуються міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю. Переклад з англ. К.: Міленіум, 2002. 52 с.;

55. Практикум по научной организации, нормированию и оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях: учеб. пособие для студентов вузов по экон. спец. / Н. М. Громов и др. М.: Агропромиздат, 1986. 272 с.

56. *Прусова Л. Г.* Основы рыночной экономики (Производственно-практическое издание). К.: «Полиграфкнига», 1993. 304 с.;

57. Соціально-економічний розвиток сільських територій: навчальний посібник / Терещенко В. К., Ткачук В. А., Балановська Т. І., Вакараш В. М., Ярема Л. В., Морозюк Н. В., Ярковий А. О., Ланченко Є. О.; за ред. В. К. Терещенка. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. 348 с.

58. Соціально-трудові відносини в умовах реформування агропромислового комплексу: Запитання і відповіді. За ред. Ю. Я. Лузана, В. В. Вітвіцького. К.: «Украгропромпродуктивність», 2003. 745 с.;

59. *Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Костюк Т. О.* Практикум з економіки праці і соціально-трудових відносин: навч. посібник. К.: НУБіП, 2018. 555 с.

60. Саноян Г.Г. Методы учета работоспособности. М.: Экономика,1968. с. 13.

61. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. К.: ВД «Стилос», 2003. 361 с.

62. *Чернявська О.В.* Ринок праці: навч. посібн. 2 вид., перероб. та доп. К.: ЦУЛ, 2013. 522 с.

63. *Шкільов О. В, Балан О. Д, Ткачук В. А.* Практикум з організації підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: Четверта хвиля. 2012. 216 с.

64. *Шкільов О. В.* Організація виробництва і підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах: підручник. К.: Урожай, 1997. 336 с.

65. Що таке МОП і чим вона займається. К.: Міленіум, 2003;

66. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под редакцией Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М: Изд-во МГУ, 1996. 624 с.

67. Экономика труда: учебник под редакцией проф. П. Э. Шлендера. М.: Юристъ, 2003. 592 с.

Інтернет-джерела

68. Законодавство України. Верховна Рада України. Вебсторінка. URL: http://zakon.rada.gov.ua.

69. Державна служба статистики України. Вебсторінка. URL: http://www.ukrstat.gov.ua.

70. Міністерство соціальної політики України. Вебсторінка. URL: http://www.msp.gov.ua.

71. Міністерство економіки України. Вебсторінка. URL: http://www.me.gov.ua.

72. Міністерство аграрної політики та продовольства України. Вебсторінка. URL: http://www.agro.me.gov.ua.

73. Федерація професійних спілок України. Вебсторінка. URL: www.fpsu.org.ua. http://www.fpsu.org.ua.

74. Профспілка працівників АПК України. Вебсторінка. URL: http://profapk.org.ua.

75. Федерація роботодавців України. Вебсторінка. URL: https://fru.ua.

76. Федерація роботодавців АПК та продовольства України. Вебсторінка. URL: http://fr-agro.org.ua.

77. Український НДІ «Украгропромпродуктивність». Вебсторінка. URL: http://uapp.kiev.ua.

Додатки

Додаток А

Генеральна угода регулювання соціально-трудових відносин (витяг)

ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА
про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки

14 травня 2020 р.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Генеральну угоду (далі – Угода) укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (далі – Сторона роботодавців, додаток 1), всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – профспілкова Сторона, додаток 2) та Кабінетом Міністрів України (далі – Сторона органів виконавчої влади), (далі Сторони).

Угоду укладено на 2019–2021 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання.

Не пізніше ніж за 12 місяців до завершення строку, на який укладено Угоду, Сторони розпочинають переговори з укладення Генеральної угоди на новий строк. У разі коли переговори з укладення Угоди на новий строк не завершені протягом 12 місяців, її дія продовжується на строк переговорів, який визначається Сторонами.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі під час розроблення та укладання галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

Сторони керуються принципами рівноправності, взаємної поваги та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за будь-якими ознаками.

Розділ I
Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць

Сторони вважають, що у майбутній період економічна політика держави повинна бути орієнтована на забезпечення стійкого зростання валового внутрішнього продукту на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, внутрішнього ринку, підвищення експортного потенціалу, виведення на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої

вартості; підвищення ефективності виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв, а також рівня зайнятості населення.

У сфері розвитку економіки і вітчизняного виробництва

Сторони домовилися забезпечувати:

1.1. Розвиток внутрішнього ринку товарів, робіт, послуг вітчизняних підприємств та підвищення платоспроможного споживчого попиту шляхом:

1.1.1. Створення умов для залучення довгострокових фінансових ресурсів для розвитку економіки.

1.1.2. Розширення заходів державної підтримки розвитку економіки, спрямованих на стимулювання попиту на продукцію вітчизняних виробників, підтримки підприємств через програми часткової компенсації вартості та кредитних ставок придбання товарів, робіт, послуг.

1.1.3. Поступової з урахуванням позицій сторін соціального діалогу гармонізації законодавства із законодавством ЄС, зокрема у сферах оподаткування, технічного регулювання, санітарних і фітосанітарних заходів, публічних закупівель, інтелектуальної власності тощо.

1.1.4. Створення умов розвитку виробництва на території України продукції з високою доданою вартістю.

1.1.5. Сприяння залученню вітчизняних промислових виробників до реалізації інфраструктурних проектів за кошти державного бюджету та кошти суб'єктів господарювання з державною часткою у статутному капіталі.

1.1.6. Надання консультаційної та інформаційної підтримки щодо виконання вимог Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання».

1.2. Розвиток промислового виробництва, зниження імпортозалежності економіки, зокрема:

1.2.1. Сприяти створенню законодавчих основ формування і реалізації промислової політики, в тому числі затвердженню Стратегії розвитку промислового комплексу України.

1.2.2. Включати під час розроблення, внесення змін до стратегій розвитку відповідних галузей питання щодо впливу на ринок праці.

1.2.3. Спільно ініціювати та забезпечити впровадження механізмів державної підтримки залучення інвестицій шляхом розширення можливостей доступу суб'єктів господарювання до фінансово-кредитних ресурсів та об'єктів інфраструктури, підвищення ступеня локалізації виробництва конкурентоспроможної продукції на території України.

1.2.4. Сприяти розвитку індустріальних парків.

1.2.5. Удосконалити механізми виконання програм державної підтримки придбання сільгоспвиробниками вітчизняної сільськогосподарської техніки.

1.2.6. Опрацювати механізми запровадження часткової компенсації вартості техніки та обладнання вітчизняного виробництва для будівництва доріг і часткової компенсації відсотків за кредитами на їх придбання.

1.2.7. Сприяти наданню державної допомоги, спрямованої на розвиток регіонів та реалізацію інвестиційних та інноваційних проектів.

1.2.8. Сприяти забезпеченню рівних конкурентних умов господарювання приватних і державних підприємств, у тому числі в оборонно-промисловому комплексі.

1.2.9. Сприяти детінізації підприємницької діяльності для створення рівних конкурентних умов, зокрема на ринках лікарських засобів, алкоголю, тютюну, надрокористування, у транспортній сфері.

1.2.10. Опрацювати під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік зобов'язання, визначені в Угоді, але такі, що вимагають фінансування з державного бюджету, в межах балансу його показників.

1.2.11. Вживати у разі економічної доцільності заходи з митно-тарифного регулювання з метою підтримки інтересів національних виробників.

1.2.12. Запроваджувати заходи щодо підтримки суб'єктів господарювання за рахунок державних чи місцевих ресурсів з урахуванням Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання».

1.3. Збалансований вплив держави на умови провадження підприємницької діяльності з урахуванням міжнародних зобов'язань України, зокрема:

1.3.1. Сприяти спрощенню та скороченню кількості адміністративних процедур виходу на ринки товарів, робіт, послуг.

1.3.2. Продовжувати роботу з лібералізації процедур здійснення нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

1.3.3. Опрацювати питання законодавчого запровадження механізму відшкодування матеріальної шкоди та шкоди діловій репутації суб'єктам господарювання, завданої незаконними діями або внаслідок бездіяльності посадових осіб контролюючих органів, правоохоронних органів, органів досудового слідства та прокуратури.

1.3.4. Сприяти запровадженню на законодавчому рівні інституту саморегулювання.

1.3.5. Здійснення заходів для скорочення видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, спрощення ліцензійних процедур.

1.3.6. Забезпечити розширення сфери застосування декларативного принципу та скорочення кількості документів дозвільного характеру.

1.3.7. Сприяти реалізації державної політики у сфері розвитку економічної конкуренції та обмеження монополізму.

1.3.8. Підтримувати впровадження практики прозорого ухвалення довгострокових інвестиційних планів державних компаній та природних монополій.

1.3.9. Сприяти забезпеченню прозорого формування тарифів на енергоносії, залізничні вантажні перевезення.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

1.4. Підтримувати експорт товарів, робіт, послуг вітчизняних підприємств, зокрема:

1.4.1. Сприяти доступу вітчизняних виробників до іноземних ринків, у тому числі державних закупівель.

1.4.2. Сприяти захисту економічних інтересів вітчизняних експортерів на зовнішньому ринку.

1.4.3. Залучати представників Сторони роботодавців до розроблення нових угод про зони вільної торгівлі та перегляду чинних угод.

1.4.4. Сприяти залученню вітчизняних виробників до міжнародних ланцюгів виробництва товарів, розвитку кооперації з підприємствами держав–членів ЄС.

1.4.5. Ініціювати удосконалення законодавства з питань регулювання створення та функціонування вільних митних зон промислового типу.

У сфері зайнятості населення

Сторони домовилися:

1.5. Сприяти зайнятості населення, зокрема:

1.5.1. Забезпечувати реалізацію державної політики з метою створення умов для запобігання масовій трудовій міграції вітчизняних працівників за кордон, у тому числі за рахунок сприяння створенню в Україні конкурентоспроможних робочих місць.

1.5.2. Створювати сприятливі умови для подальшої легалізації зайнятості та оплати праці.

1.5.3. Забезпечувати перегляд та удосконалення механізмів сприяння зайнятості населення (у тому числі молоді та осіб з інвалідністю) у рамках реформи ринку праці.

1.5.4. Залучати до складу комісій з питань корпоратизації (перетворення державних підприємств у акціонерні товариства), передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну, з правом дорадчого голосу представників відповідних профспілкових організацій.

1.6. Спрямувати зусилля на удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення, умов здійснення наставництва шляхом:

1.6.1. Створення Національного агентства кваліфікацій, мережі галузевих рад та кваліфікаційних центрів.

1.6.2. Професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства та корпоративного управління.

1.6.3. Впровадження Національної рамки кваліфікацій, модернізації механізму прогнозування потреб у кадрах, розвитку системи підтвердження результатів неформального навчання, підтримки розроблення професійних стандартів і кваліфікацій, модернізації стандартів професійної (професійно-технічної) освіти.

1.6.4. Впровадження дуальної форми здобуття освіти, створення та розвитку центрів професійного навчання при організаціях роботодавців/підприємствах, впровадження та стимулювання системи наставництва на виробництві.

1.6.5. Розвитку та посилення ролі регіональних рад професійної освіти, наглядових рад закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

1.6.6. Розвитку механізмів стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів.

1.6.7. Удосконалення у 2019 році системи середньострокового прогнозування розвитку ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі.

Сторони рекомендують включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів положення щодо:

1.7. Проведення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, зокрема, у періоди їх неповної зайнятості, та працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

Розділ II
Оплата праці

Сторони домовилися:

2.1. У II кварталі 2019 р. провести переговори щодо підвищення у 2019 році мінімальної заробітної плати з метою досягнення фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

2.2. З метою подолання бідності серед працюючих під час ведення колективних переговорів щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати керуватися положеннями законодавства України, зокрема бюджетного, міжнародних зобов'язань України, фактичним розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеним відповідно до законодавства.

2.3. На підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності тарифна ставка робітника I розряду встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі колективним договором.

Для підприємств галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Мінсоцполітики) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду, її розмір встановлюється на рівні, що не менше як на 10 відсотків вище встановленого на законодавчому рівні розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

2.4. Починаючи з 2020 року, забезпечити з урахуванням законодавства України, зокрема бюджетного, щорічне і поетапне скорочення розриву між розмірами посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду єдиної тарифної сітки та фактичним розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного відповідно до законодавства.

2.5. У першому півріччі 2019 р. провести консультації щодо складових заробітної плати, які враховуються для визначення її мінімального розміру, та за результатами підготувати узгоджені пропозиції, щодо внесення змін до законодавства.

2.6. Консолідувати зусилля для забезпечення співвідношення мінімальної заробітної плати до середньомісячної заробітної плати на рівні 50 відсотків на кінець року.

2.7. Розмір основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, повинен становити не менше ніж 85 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду.

2.8. Під час застосування на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності інших систем оплати праці, ніж тарифна, встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері.

2.9. Продовжити удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери з урахуванням визначених на законодавчому рівні галузевих особливостей оплати праці та із забезпеченням обґрунтованих міжкваліфікаційних (міжтарифних, міжпосадових) співвідношень.

2.10. Під час проведення реформ у бюджетній сфері, у тому числі пов’язаних із зміною статусу закладів, установ, організацій, порядку їх фінансування та умов оплати праці їх працівників, забезпечувати збереження рівня оплати праці як мінімальних гарантій.

2.11. Забезпечити зростання середньої заробітної плати, в тому числі шляхом:

– легалізації заробітних плат та розширення охоплення соціальним страхуванням зайнятого населення;

– збільшення частки працівників, умови оплати праці яких регулюються відповідними галузевими угодами.

2.12. Вживати заходів для підвищення середньої заробітної плати в бюджетній сфері.

2.13. З метою більш динамічного підвищення рівня добробуту працівників, стимулювання купівельної спроможності та внутрішнього споживання товарів, зменшення негативних процесів тінізації трудових відносин та вимушеної трудової міграції вважати за необхідне поетапне досягнення до 2021 року рівня середньої заробітної плати в Україні принаймні 50 відсотків середнього рівня оплати праці чотирьох країн Східної Європи, в яких найбільше використовується праця українців (Польща, Угорщина, Чехія, Литва).

2.14. З метою впровадження справедливих підходів до оподаткування трудових доходів та отримання додаткових ресурсів для підвищення оплати праці разом опрацьовувати питання реформування податкової системи та системи соціального страхування.

2.15. Визначити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів працівників підприємств, організацій небюджетної сфери, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах та колективних договорах згідно з додатком 3.

Протягом шести місяців з дня підписання Угоди підготувати нову редакцію зазначеного додатка, зокрема в частині переліку доплат та надбавок, їх розмірів, порядку та сфери застосування.

2.16. Розробити в 2019 році та узгодити зміни до законодавства про працю щодо встановлення підвищеної оплати праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і

геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я на умовах та в розмірах, визначених галузевими угодами та колективними договорами.

2.17. Головні розпорядники бюджетних коштів протягом II–IV кварталів проводять консультації з галузевими профспілками щодо підготовки пропозицій до проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік та/або внесення змін до нього та подають разом з фінансово-економічними обґрунтуваннями узгоджені пропозиції Мінфіну, зокрема щодо обсягів фінансування галузей та розмірів видатків на оплату праці.

2.18. Під час підготовки проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік протягом II–III кварталів проводити консультації в рамках постійно діючої тристоронньої робочої групи з проведення консультацій на всіх стадіях бюджетного процесу.

2.19. Під час формування проектів Прогнозів економічного і соціального розвитку та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України, Бюджетної декларації та закону про Державний бюджет України на відповідний рік проводити переговори (консультації) щодо:

2.19.1. Середньої заробітної плати, фонду оплати праці;

2.19.2. Розмірів мінімальної заробітної плати в строки та порядку, передбачені Регламентом ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати відповідно до додатка 4;

2.19.3. Розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду єдиної тарифної сітки.

2.20. Не допускати без проведення попередніх переговорів (консультацій) із сторонами соціального діалогу відповідно до Порядку здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів (додаток 5) ініціювання перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів України у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2.21. Щороку за ініціативою будь-якої із Сторін проводити консультації стосовно проектів Прогнозів економічного і соціального розвитку та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на середньостроковий період.

2.22. Проводити постійний моніторинг своєчасності і повноти виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності чи виплати не в повному обсязі заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

2.23. Вжити всіх можливих заходів для повного погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах незалежно від форми власності і не допускати утворення нової заборгованості з виплати заробітної плати.

2.24. Забезпечити регулярний розгляд на урядовому рівні питання своєчасності виплати заробітної плати та у разі потреби вжиття заходів до погашення заборгованості із виплати заробітної плати в повному обсязі.

2.25. Протягом 2019 року розробити та подати до Верховної Ради України узгоджений законопроект щодо захисту вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, в тому числі шляхом впровадження інституту гарантування таких виплат.

2.26. Оприлюднювати у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань організацій роботодавців і профспілок інформацію про вжиття заходів впливу до керівників підприємств, установ та організацій, де наявні борги із виплати заробітної плати або не забезпечуються мінімальні державні гарантії в оплаті праці, а також про кількість здійснених Держпраці заходів державного контролю щодо дотримання вимог законодавства з питань оплати праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання і про їх результати.

Профспілкова Сторона зобов'язується:

2.27. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

2.28. Брати участь в опрацюванні проектів нормативно-правових актів з питань оплати праці.

2.29. Взаємодіяти з питань реалізації права на своєчасну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду, органами місцевого самоврядування.

2.30. Надавати консультації та правову допомогу працівникам — членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

2.31. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.32. Спрямовувати учасників колективних переговорів від профспілок на локальному, територіальному та галузевому рівні на додержання принципів і досягнення показників, передбачених Угодою.

2.33. Забезпечити участь представників профспілок у роботі з втілення принципів та норм Угоди в практику регулювання соціально-трудових відносин, у підготовці та лобіюванні законопроектів, що передбачені Угодою або випливають з неї.

Сторони рекомендують включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів норми щодо:

2.34. Темпів зростання середньої заробітної плати та розміру мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжкваліфікаційних співвідношень, фонду оплати праці та умов його формування на підприємствах.

2.35. Умов оплати праці висококваліфікованих працівників основних професій.

2.36. Перевищення щорічними темпами зростання середньої заробітної плати прогнозних показників зростання реальної заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери незалежно від форми власності, де середня заробітна плата є нижчою ніж три законодавчо встановлених прожиткових мінімуми для працездатних осіб.

2.37. Забезпечення участі представників профспілок і роботодавців на територіальному рівні в опрацюванні проектів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників бюджетної сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами.

Розділ III
Гідні умови праці та соціальний захист працюючих

Охорона та умови праці

Сторони домовилися:

3.1. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень норм конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та законодавства України щодо трудових та соціально-економічних прав працюючих та вживати заходів до усунення таких порушень.

3.2. Рекомендувати Фонду соціального страхування щороку передбачати у бюджеті Фонду кошти на:

3.2.1. Проведення навчання працівників, які вирішують питання охорони праці, згідно з поданими в установленому порядку заявками роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування;

3.2.2. Запровадження у 2019 році на національному каналі телевізійного проекту «Безпека праці та життєдіяльності».

3.3. У межах повноважень сприяти скороченню незадекларованої праці в Україні, у тому числі унеможливленню фактичного допуску працівників до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівників на неповний робочий час у разі фактичного виконання ними роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

3.4. Протягом дії Угоди підвищити ефективність обліку нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, зокрема шляхом покращення методології обліку та обміну інформацією між Фондом соціального страхування, закладами охорони здоров'я, Національною поліцією, роботодавцями, професійними спілками, науковими установами та громадськими організаціями.

3.5. Протягом дії Угоди спільно напрацювати та запровадити механізми економічної мотивації роботодавців і працівників до більш безпечного виконання робіт, покращення умов праці та мінімізації ризиків від впливу виробничих факторів на життя та здоров'я.

3.6. Сприяти своєчасному проведенню атестації робочих місць та наданню працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах.

3.7. Під час скасування, внесення змін та розроблення нових нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці забезпечувати дотримання норм законодавства про охорону праці та соціальний діалог.

***Кабінет Міністрів України зобов'язується*:**

3.8. Протягом І кварталу кожного року оприлюднювати інформацію про стан охорони праці в Україні.

3.9. Щороку розглядати на урядовому рівні за участю сторін соціального діалогу стан виробничого травматизму і професійних захворювань в Україні.

3.10. Публікувати узагальнену інформацію про:

– стан проведення атестації робочих місць за умовами праці та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників – щороку;

– пільги і компенсації працівникам за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці у розрізі видів економічної діяльності – один раз на два роки.

3.11. Забезпечувати здійснення державного нагляду (контролю) в сфері праці та охорони праці відповідно до ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі і № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві.

3.12. Завершити протягом 2019 року створення і укомплектування в центральних і місцевих органах виконавчої влади служб охорони праці, відповідальних за виконання повноважень з державного управління охороною праці відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці».

3.13. Відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці» доручити бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці, а головним розпорядникам бюджетних коштів забезпечити контроль за виконанням зазначеного доручення.

3.14. Розглянути до 31 грудня 2019 р. за участю сторін соціального діалогу питання щодо ратифікації Конвенцій Міжнародної організації праці:

– № 121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму;

– № 152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах;

– № 167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві;

– № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

3.15. Забезпечити розміщення на офіційному сайті Держпраці зведеної інформації про суб'єктів господарської діяльності, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання.

3.16. Сприяти реалізації права профспілок на здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці та створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

***Сторона роботодавців зобов'язується*:**

3.17. Вживати заходів для припинення виконання робіт у разі наявності безпосередньої загрози життю та здоров'ю працівників, у тому числі за поданням представників профспілок.

3.18. Спрямовувати кошти на здійснення заходів щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, що є складовою колективного договору, в обсязі більшому за мінімальну законодавчу норму, встановлену статтею 19 Закону України «Про охорону праці».

3.19. Сприяти впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, у тому числі системи управління ризиками.

3.20. Сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників насамперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування.

Сторони рекомендують під час укладання галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів включення до них положень та механізмів їх реалізації щодо:

3.21. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

3.22. Організації для працівників та уповноважених представників профспілок з охорони праці на підприємстві, в організації чи установі навчання з питань охорони праці, звільнення їх від основної роботи на строк навчання, визначений колективним договором, із збереженням для них за рахунок роботодавця середнього заробітку.

3.23. Організації своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

3.24. Права працівників відмовитися від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

3.25. Здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність з вимогами законодавства про охорону праці.

3.26. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

3.27. Організації санітарно-побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

3.28. Проведення медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників.

3.29. Переліку і порядку підтвердження випадків, коли працівники можуть скористатися правом відмови від виконання дорученої їм роботи через нестворення на робочому місці належних безпечних умов праці.

Соціальний захист працюючих

Сторони домовилися:

3.30. Під час визначення розміру прожиткового мінімуму в проекті закону про Державний бюджет України на відповідний рік керуватися положеннями законодавства України, зокрема бюджетного, міжнародних зобов'язань України, фактичним розміром прожиткового мінімуму, визначеним відповідно до законодавства.

3.31. Забезпечувати за участю сторін соціального діалогу опрацювання питання вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму.

3.32. Сприяти ратифікації окремих пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких Україна не приєдналася.

3.33. Вживати заходів для вдосконалення системи пенсійного забезпечення, у тому числі пільгового пенсійного забезпечення, перерахунку та підвищення пенсій.

3.34. З метою запобігання поширення бідності серед працюючих, приймати нормативно-правові акти з питань основних напрямів державної цінової та тарифної політики, а також щодо регулювання цін і тарифів для населення, головними розробниками яких є центральні органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, після обговорення у відповідних постійно діючих тристоронніх дорадчих органах, утворених за участю представників Сторін цієї Угоди.

3.35. Забезпечувати інформаційну відкритість та прозорість роботи фондів соціального страхування, Пенсійного фонду з метою отримання інформації застрахованими особами та страхувальниками, зокрема надання аналітичних матеріалів, статистичних даних про надходження та видатки страхових коштів за видами виплат та їх розмірів, соціальних послуг тощо.

3.36. Протягом півроку з дня підписання Угоди напрацювати узгоджені зміни до законодавства щодо справедливого порядку обчислення страхового стажу та заробітку для призначення (перерахунку) пенсій та інших страхових виплат за наявності заборгованості із сплати єдиного соціального внеску.

3.37. Спільно опрацювати питання впровадження ефективних механізмів профілактики настання страхових випадків з тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у тому числі:

– їх впливу на зменшення видатків Фонду соціального страхування України на матеріальне забезпечення та соціальні послуги;

– фінансування санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованих осіб (членів їх сімей) на принципах «гроші ходять за людиною» за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

3.38. Докласти спільних зусиль щодо поступового збільшення протягом 2019–2020 років мінімального розміру допомоги по безробіттю для застрахованих осіб до рівня, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

3.39. Надавати Стороні роботодавців та профспілковій Стороні інформацію про:

3.39.1. Фактичний розмір прожиткового мінімуму на одну особу на місяць та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення (з урахуванням обов'язкових платежів), в цілому по Україні разом із відповідними розрахунками – щомісяця;

3.39.2. Основні показники рівня життя населення та бідності у цілому по Україні та в розрізі регіонів – щокварталу;

3.39.3. Стан розроблення та затвердження державних соціальних стандартів і нормативів – двічі на рік.

3.40. Проводити консультації із соціальними партнерами щодо змін законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, зокрема удосконалення управління фондами соціального страхування, розміру та розподілу єдиного соціального внеску, розмірів страхових виплат та надання послуг.

3.41. Підготувати узгоджені пропозиції щодо внесення змін до законодавства з метою забезпечення реалізації в повному обсязі прав працівників на визначені законом пільгове пенсійне забезпечення та інші соціальні гарантії, встановлення яких передбачено за результатами атестації робочих місць.

3.42. Продовжити звільнення фондів соціального страхування від фінансування видатків, що не мають страхового характеру або не спрямовані на профілактику страхових випадків та не пов'язані із забезпеченням діяльності фондів соціального страхування.

3.43. Опрацювати питання запровадження електронного реєстру листків непрацездатності.

3.44. Спільно із соціальними партнерами опрацювати питання щодо реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, розвитку загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування.

3.45. Розробити за участю сторін соціального діалогу та внести узгоджені законодавчі пропозиції щодо соціально-економічного захисту працівників охорони здоров'я в умовах реформування галузі.

Сторони рекомендують під час укладання галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів включення до них зобов'язань щодо:

3.46. Додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

3.47. Консультацій з представниками профспілкових організацій підприємств з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства.

Гуманітарні питання, молодіжна політика, задоволення духовних потреб населення

Сторони домовилися:

3.48. Вживати заходів для підвищення якості надання послуг з оздоровлення і відпочинку дітей, учнів і студентів із залученням всіх можливих джерел фінансування.

3.49. Підвищувати престижність робітничих професій та технічних спеціальностей серед молоді як фундаментальних в розвитку національної економіки.

3.50. Проводити щороку оздоровлення і відпочинок дітей із залученням додаткових джерел фінансування.

3.51. Забезпечити реалізацію Державної програми забезпечення молоді житлом на 2013–2020 роки з метою отримання молоддю пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування та спрощення умов участі молоді у державній програмі пільгового довгострокового кредитування молодих сімей та одиноких молодих громадян на будівництво (реконструкцію) і придбання житла.

3.52. Сприяти покращенню соціальних гарантій особам, які навчаються, та молоді у частині рівня стипендіального забезпечення, оздоровлення, забезпечення житлом, працевлаштування та надання першого робочого місця.

3.53. Сприяти забезпеченню оздоровчої рухової активності населення, розвитку фізичної культури і спорту.

3.54. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту на підприємствах різних форм власності.

3.55. Сприяти участі зайнятого працездатного населення у спортивно-масових заходах.

3.56. До кінця 2019 року підготувати узгоджені пропозиції стосовно законопроекту щодо впровадження підприємствами, установами та організаціями гендерного аудиту та планів гендерної рівності з урахуванням досвіду ЄС і відповідного інструментарію щодо його забезпечення.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

3.57. Провести консультації із сторонами соціального діалогу щодо:

3.57.1. Здешевлення вартості путівок до дитячих закладів оздоровлення та відпочинку;

3.57.2. Спеціальної процедури закупівель для дитячих закладів оздоровлення та відпочинку;

3.57.3. Вдосконалення механізму підтримки суб'єктів господарювання, які здійснюють оздоровлення дітей.

3.58. Врегулювати питання порядку користування студентами та учнями гуртожитками і використання житлової площі в них.

3.59. Під час планування бюджетних запитів розпорядниками бюджетних коштів передбачати видатки на відрахування профспілковим комітетам підприємств, установ та організацій на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, встановлених колективними договорами, але не менше ніж зазначено у статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Кабінет Міністрів України та Сторона роботодавців зобов'язуються:

3.60. Вживати заходів з метою удосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді, підвищення їх мотивації до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, затребуваними на ринку праці.

Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо:

3.61. Збереження соціального захисту та соціальної інфраструктури в період впровадження реформи децентралізації і утворення об'єднаних територіальних громад та недопущення необґрунтованих змін форми власності, закриття, перепрофілювання закладів культури, позашкільної освіти, сфери фізичної культури і спорту, у тому числі дитячо-юнацьких спортивних шкіл, а також скорочення робочих місць та незаконного масового звільнення їх працівників.

3.62. Проведення підприємствами, установами, організаціями гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності.

3.63. Оздоровлення та відпочинку дітей, у тому числі збереження мережі та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

3.64. Збільшення чисельності працевлаштованих на перше робоче місце випускників закладів освіти.

3.65. Виділення земельних ділянок для індивідуального будівництва і колективної забудови під молодіжний житловий комплекс у встановленому законом порядку.

3.66. Фінансування програм забезпечення населення доступним житлом.

3.67. Розвитку програм забезпечення молоді житлом.

3.68. Розвитку фізичної культури і спорту, спортивної інфраструктури та патріотичного виховання.

3.69. Передбачення коштів на фінансову підтримку місцевих осередків всеукраїнських громадських організацій фізкультурно-спортивної спрямованості (ФСТ ДЮСШ) і спортивних споруд місцевого значення за рахунок коштів місцевих бюджетів.

3.70. Збереження та сприяння діяльності молодіжних центрів.

3.71. Розвитку культури, просвітництва, збереження закладів культури, бібліотек.

3.72. Надання доступних і якісних послуг по догляду за дітьми та іншими утриманцями з метою перерозподілу тягаря неоплачуваної роботи з жінки.

3.73. Фінансової підтримки місцевих осередків всеукраїнських фізкультурно-спортивних товариств, дитячо-юнацьких спортивних шкіл та інших громадських організацій фізкультурно-спортивної спрямованості та спортивних споруд місцевого значення за рахунок коштів місцевих бюджетів.

3.74. Пільгового перевезення студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти залізничним та автомобільним транспортом.

Розділ IV
Соціальний діалог

З метою визначення та узгодження позицій працівників, роботодавців, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування під час прийняття рішень з трудових, соціальних, економічних питань.

Сторони домовилися:

4.1. Здійснювати соціальний діалог з питань формування та реалізації державної соціальної, економічної політики, регулювання трудових відносин у формах обміну інформацією, консультацій, колективних переговорів, узгоджувальних процедур.

4.2. Під час розроблення проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів (далі – проекти актів) здійснювати узгоджувальні процедури у порядку, визначеному в додатку 5 до Угоди, та не допускати їх порушення.

4.3. Забезпечити проведення консультацій Сторін на всіх стадіях бюджетного процесу, формування макропоказників соціально-економічного розвитку України, підвищення ефективності роботи постійно діючої тристоронньої робочої групи для проведення консультацій з бюджетних питань.

4.4. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та законодавства України щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, організацій роботодавців, їх об’єднань з метою вжиття заходів до їх усунення.

4.5. Здійснювати безоплатно обмін наявною у Сторін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань цієї Угоди для виконання взятих на себе зобов’язань та контролю за реалізацією Угоди іншими сторонами.

4.6. Надавати методичну допомогу сторонам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин, укладення колективних угод і договорів та забезпечення їх виконання.

4.7. Внести законодавчі пропозиції щодо стимулювання суб’єктів соціально-трудових відносин до участі у колективно-договірному регулюванні, зокрема шляхом запровадження інституту поширення угод.

4.8. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації або на офіційних веб-сайтах домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов’язань.

4.9. Сприяти підвищенню ролі та ефективності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, створенню галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад.

4.10. Вносити узгоджені пропозиції щодо удосконалення законодавства з питань соціального діалогу, колективно-договірного регулювання, вирішення колективних трудових спорів з урахуванням кращих європейських практик.

4.11. З метою сприяння підвищенню ефективності проведення соціального діалогу на всіх його рівнях, застосуванню кращих прикладів з європейської практики проводити спільні заходи з відповідної тематики.

***Кабінет Міністрів України зобов’язується*:**

4.12. Надавати можливість уповноваженим представникам профспілкової Сторони та Сторони роботодавців представляти свою позицію на засіданнях Кабінету Міністрів України та Урядових комітетів.

4.13. Забезпечити у разі звернення репрезентативних всеукраїнських профспілок та їх об'єднань і/або репрезентативних об'єднань організацій роботодавців, утворення галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад.

Заключні положення

Сторони домовилися:

1. Забезпечити у межах своїх повноважень реалізацію Угоди відповідно до заходів щодо виконання її положень.

2. Забезпечити затвердження кожною Стороною заходів щодо реалізації положень Угоди.

3. У місячний строк після підписання Угоди спільно розробити критерії оцінки виконання її положень.

4. Здійснювати в рамках своїх повноважень контроль за виконанням Угоди згідно з Регламентом здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди (додаток 6 до Угоди).

5. У разі необхідності надавати спільні роз'яснення щодо застосування окремих положень Угоди.

6. Рекомендувати сторонам соціального діалогу на галузевому і територіальному рівнях протягом трьох місяців після підписання Угоди привести у відповідність з її положеннями галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди.

7. Рекомендувати включати до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо врегулювання та вирішення трудових спорів (конфліктів) у позасудовому порядку.

8. Приєднання нових суб'єктів до Сторони роботодавців та профспілкової Сторони цієї Угоди здійснюється у порядку, визначеному кожною Стороною самостійно, з подальшим інформуванням інших Сторін.

9. Вносити зміни та доповнення до Угоди за взаємною згодою Сторін після проведення колективних переговорів.

10. Опублікувати Угоду в газеті «Урядовий кур'єр», інших засобах масової інформації та розмістити на офіційних веб-сайтах суб'єктів Сторін.

Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Від Сторони органів виконавчої влади:	**Від Сторони роботодавців:**	**Від профспілкової Сторони:**
Прем'єр-міністр України	**Голова Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні**	**Голова Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні**
В. ГРОЙСМАН	**Д. ОЛІЙНИК**	**Г. ОСОВИЙ**
Міністр соціальної політики України		
А. РЕВА		

Додаток Б

Галузева угода регулювання соціально-трудових відносин (витяг)

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2020 роки

(із змінами)

Зареєстровано Міністерством соціальної політики України 16 січня 2014 р.

Розділ І
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена на 2014-2016 роки між центральним органом виконавчої влади в особі Міністерства аграрної політики та продовольства України (далі – Мінагрополітики України), роботодавцями в особі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» (далі – Роботодавці) та профспілковим органом в особі Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка), які надалі іменуються Сторонами.

1.3. Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності і спрямовуватимуть спільні зусилля на вирішення питань щодо прийняття та впровадження системних рішень щодо реформування галузі та основних пріоритетів державної аграрної політики, удосконалення регуляторної політики та механізмів державної підтримки, комплексного розвитку інфраструктури продовольчих ринків, захисту внутрішнього ринку продовольства, просування вітчизняної продукції з високою доданою вартістю на світовий ринок продовольства, створення привабливого інвестиційного клімату в аграрному секторі та захисту інвестицій, соціального розвитку сільської місцевості, а також завершення земельної реформи, узгодження інтересів працівників і роботодавців, підвищення рівня зайнятості та стале зростання заробітної плати працівників, виконання соціальних програм, досягнення стабільності та злагоди у трудових колективах підприємств аграрного сектору економіки.

1.4. Положення і норми Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду. Ця Угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів Підприємств.

1.6. Угода набирає чинності з 1 січня 2014 року і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

1.7. Угода не втрачає чинності в разі зміни складу, структури, найменування будь-якого органу, який представляє одну зі Сторін, від імені яких цю Угоду укладено та підписано.

1.8. Угода не обмежує прав підприємств установлювати у колективних договорах відповідно до повноважень сторін вищі та додаткові, порівняно із передбаченими

законодавством, Генеральною угодою і цією Угодою, гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

1.9. Мінагрополітики України у триденний термін з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї, подає їх на повідомну реєстрацію до Міністерства соціальної політики України. Після реєстрації протягом 7 днів надсилають копії Угоди або зміни і доповнення до неї:

- Мінагрополітики України – Міністерству аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурним підрозділам агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управлінню промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації;
- Роботодавці - територіальним органам та підприємствам;
- Профспілка - відповідним виборним органам організацій Профспілки.

Розділ ІІ
СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Мінагрополітики України зобов'язується:

2.2. Під час погодження фінансових планів державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, на наступний рік враховувати ріст реальної заробітної плати та макроекономічні показники визначені Урядом виходячи з фінансових ресурсів та за умови збалансованих виробничих, фінансово-економічних показників Підприємства.

2.3. Сприяти стабілізації та розвитку галузевої науково-дослідної мережі, взаємодії наукових та аграрних вищих навчальних закладів для потреб агропромислового виробництва.

2.6. Сприяти у збереженні діючої пільгової системи оподаткування підприємств агропромислового комплексу.

Роботодавці зобов'язуються:

2.12. Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами підприємств до:

- розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належить державі, їх дочірніх підприємств;
- удосконалення системи оплати праці;
- розроблення внутрішніх документів підприємств, внесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу, та інше);
- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.13. При формуванні річних виробничих і фінансових планів враховувати потреби щодо забезпечення продуктивної зайнятості, що дає змогу забезпечити ефективне виробництво та забезпечити гарантії працівників на рівні не менш установлених законодавством, умов цієї Угоди і колективних договорів.

Профспілка зобов'язується:

2.18. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів.

2.19. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей підприємства.

2.20. Сприяти участі профспілкових комітетів та працівників в управлінні підприємствами, їх соціальною сферою, в розподілі частини чистого прибутку, який залишається у розпорядженні підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

2.22. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного та соціального стану підприємств і галузі в цілому та збалансування інтересів Роботодавців та працівників.

Розділ ІІІ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сторони домовилися:

3.1. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою:

3.2. Запровадити довгострокове прогнозування потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізах відповідно до Концепції розвитку сільських територій та формувати державне замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в аграрному секторі.

3.3. Сприяти у реалізації заходів, спрямованих на:

- забезпечення легалізації трудових відносин в аграрному виробництві з метою скорочення в галузі обсягів нелегальної праці та нелегальної заробітної плати;
- підвищення престижності робітничих професій на селі.

3.4. Відновлювати систему наставництва, стажування, підвищення та підтвердження кваліфікації безпосередньо на виробництві.

3.6. Регулярно (не рідше, ніж один раз у п’ять років) проводити підвищення кваліфікації та проведення перепідготовки працівників.

3.6[1].Вжити заходів щодо впровадження в навчальному процесі державних навчальних закладів, що знаходяться у сфері управління Мінагрополітики, підготовки спеціалістів за дуальною системою навчання.

Роботодавці зобов’язуються:

3.7. Вживати передбачені законодавством заходи щодо забезпечення відповідних умов для зайнятості працівників.

3.9. У разі виникнення загрози масових звільнень працівників, у зв’язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності), вживати заходів для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації Профспілки, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень вакансій та сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;

Профспілка зобов’язується:

3.12. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше, не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та інше.

3.14. Здійснювати громадський контроль за виконанням Роботодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості працівників.

3.15. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

Розділ ІV
ЗАПОБІГАННЯ НЕГАТИВНИМ НАСЛІДКАМ БАНКРУТСТВА, РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, РЕОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Мінагрополітики України зобов’язується:

4.2. На період реорганізації, зміни форми власності державних підприємств здійснювати заходи щодо збереження робочих місць та інших соціально-правових гарантій, передбачених цією Угодою та відповідними колективними договорами для працівників, які

підлягають звільненню з державних підприємств та працевлаштуванню на новостворених суб'єктах господарювання.

Роботодавці зобов'язуються:

4.6. При укладенні договору купівлі-продажу об'єкта приватизації включати до договору зобов'язання щодо:

- збереження та раціонального використання робочих місць;
- збереження соціально-трудових гарантій та об'єктів соціально-побутового призначення;
- створення безпечних і нешкідливих умов праці.

4.8. Гарантувати додержання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку з реорганізацією підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам, передбачених чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

Профспілка зобов'язується:

4.10. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації праці, форми власності, банкрутства.

4.11. Брати участь у роботі комісій з передприватизаційної підготовки підприємств, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів з державної у комунальну власність.

4.12. Представляти інтереси працівників підприємства в комітеті кредиторів у випадку проведення процедур банкрутства з правом дорадчого голосу.

Розділ V
ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.1. З 01 січня 2017 року встановити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Розмір заробітної плати працівника небюджетної сфери за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника небюджетної сфери для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника небюджетної сфери, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

5.2. З 01 січня 2017 року встановити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не нижче 115 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок окремих робітників за видами виконуваних робіт до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень згідно з додатком 1.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника першого розряду відповідного виду роботи чи професії.

5.3. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок і місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника 1-го розряду згідно з додатком 2.

5.4. Установити мінімальний посадовий оклад техніка всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва відповідної галузі в розрахунку на місяць.

5.5. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів технічних службовців до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 3.

5.6. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 4.

5.7. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців госпрозрахункових науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних, вишукувальних та інших наукових організацій до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 5.

5.8. Рекомендувати установлювати у колективних договорах підприємств:

5.8.1. Форми і системи оплати праці, умови запровадження та розміри премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

5.8.2. Перелік, умови запровадження та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств згідно з додатком 6 до Угоди.

5.8.3. Норм стосовно темпів зростання середньої заробітної плати.

5.8.4. Норм стосовно мінімальних рівнів в оплаті праці.

5.8.5. Заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

5.9. Фонд оплати праці в установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці та частини доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності (спеціального фонду) та інших джерел.

5.10. В установах і організаціях, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах доходів та витрат згідно з чинним законодавством.

5.11. При застосуванні режиму неповного робочого часу за ініціативи Роботодавця оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Роботодавець повинен забезпечувати сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.

5.12. При застосуванні неповного робочого часу за ініціативи працівника за угодою між працівником і роботодавцем оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує будь-яких соціально-трудових прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

5.13. При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах колективного договору, але не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

5.14. Час простою оплачувати:

- з вини Роботодавця – у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;

- з причин, незалежних від Роботодавця і працівника – у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачується.

5.15. Робота в надурочний час оплачується:

- всі години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на тиждень, оплачуються в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;

- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року;

- при відрядній формі оплати праці обсяг виконаної в надурочний час роботи оплачується за подвійними відрядними розцінками.

5.16. Робота у вихідні, святкові і неробочі дні, чи день, який є для працівника вихідним, оплачується працівникам у подвійному розмірі:

- при відрядній формі оплати праці – за подвійними відрядними розцінками;

- при погодинній оплаті праці – у подвійному розмірі встановленої тарифної ставки (окладу).

У разі, якщо робота у святкові і неробочі дні проводиться понад норму робочого часу (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), оплата здійснюється як за надурочну роботу.

5.17. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

5.18. У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладом), посадовим окладом вищої кваліфікації.

Таким же чином оплачується виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.

Оплата праці працівників за відрядною формою здійснюється за розцінками, визначеними, виходячи з тарифної ставки, що відповідає спеціальності і розряду працівника та норм виробітку (часу), встановленими для робіт, що виконуються.

5.19. Оплата праці у разі невиконання норм праці, трудових обов'язків здійснюється у розмірі:

- не нижчому за середню заробітну плату, розрахованому пропорційно до відпрацьованого часу (виконаної роботи), якщо невиконання сталося з вини роботодавця;

- не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), посадового окладу, якщо невиконання сталося з причин, незалежних від Роботодавця і від працівника.

У разі невиконання норм праці, невиконання трудових обов'язків з вини працівника оплата здійснюється відповідно до відпрацьованого часу або обсягу фактично виконаної роботи.

5.20. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання при визначенні в установленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників Підприємств, які перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватись лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як шість місяців.

5.21. Заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності виплачується у грошовій формі.

Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або в будь-яких інших формах.

Як виняток, за бажанням працівників, колективним договором може передбачатися часткова виплата заробітної плати натурою, але не більш як 30 відсотків нарахованої в грошовій формі, за цінами, що не перевищують собівартості продукції.

Порядок формування фонду натуроплати, співвідношення між грошовою і натуральною формами виплати, перелік видів продукції, якою буде виплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для обчислення натуропродукції, терміни виплати натуроплати встановлюються в колективному договорі.

5.22. На підприємствах може здійснюватися продаж продукції, товарів чи надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу за справедливими і розумними цінами, встановленими не з метою одержання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, встановлених в колективному договорі.

5.23[1]. Вживати заходи щодо забезпечення вищих, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік, темпів зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати.

5.23[2]. Визначати в колективних договорах, з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством, темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати

5.23[3]. Збільшити частку основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2017 року – до 64 відсотків.

Мінагрополітики України зобов'язується:

5.25. Забезпечувати у фінансових планах державних підприємств, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, планове зростання фондів оплати праці у зв'язку з поетапним зростанням мінімальної заробітної плати, законодавчо встановленої в Україні, та з метою виконання норм і положень цієї Угоди та колективних договорів підприємств.

5.26. Вживати заходів щодо своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України на державних підприємствах, що належать до сфери управління Мінагрополітики України, а у разі виникнення заборгованості здійснювати заходи з її ліквідації.

5.27. Протягом дії Угоди сприяти у визначенні переліків міжгалузевих і галузевих норм і нормативів праці, що рекомендуються для застосування на підприємствах сільського господарства.

Роботодавці зобов'язуються:

5.28. Забезпечити включення до колективних договорів підприємств заходів, спрямованих на:

- щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів для працездатної особи;
- збільшення витрат на оплату праці в залежності від збільшення обсягів виробництва і доходів;
- установлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не меншому, ніж досягнутий на 1 січня поточного року.

5.30. Здійснювати оплату праці працівників підприємств в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати підприємствам після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Здійснювати виплату заробітної плати працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки або посадового окладу працівника.

5.33. Запровадження нових, заміну або перегляд норм праці (норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності) відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці проводити за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій.

5.34. Здійснювати перевірку діючих норм праці, їх перегляд, заміну, застосування поправних коефіцієнтів, запровадження нових норм у строки та на умовах, визначених законодавством і передбачених колективними договорами.

Про початок проведення цих заходів повідомляти працівників не пізніше як за один місяць.

5.37¹. При застосуванні на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

5.37². У разі коли розмір базового тарифу тарифної сітки протягом двох місяців поспіль становитиме менше 45 відсотків середньої заробітної плати по галузі брати участь у переговорах щодо його перегляду в установленому порядку.

Профспілка зобов'язується:

5.38. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.

5.39. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Мінагрополітики України, Роботодавцями та територіальними органами Державної інспекції України з питань праці.

5.44. Домогтися від відповідних органів державної виконавчої влади здійснення конкретних заходів щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати на економічно неактивних підприємствах та підприємствах-банкрутах.

5.44¹. Підготувати протягом 2017 року інформацію щодо можливості забезпечення зростання до 2020 року частки оплати праці у операційних видатках не нижче 30 відсотків.

5.44². Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

Розділ VI
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися:

6.2. На підприємствах усіх форм власності трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін (безстроковий трудовий договір).

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

Трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але працівник фактично був допущений до роботи.

Трудовий договір на визначений строк (строковий трудовий договір) може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках передбачених законодавчими актами.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу - 40 годин.

Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин а робочого тижня - 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

6.8. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) з ініціативи Роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше як за два місяці.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини норми робочого часу, а термін його застосування не повинен перевищувати шести місяців.

6.10. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22^{-00} до 6^{-00}) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Ці положення не поширюються на працівників, які працюють за скороченим робочим часом, а також на безперервно працюючих підприємствах або на окремих роботах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час.

6.11. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

6.12. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше ніж за один місяць до введення його у дію.

Установлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

Роботодавці зобов'язуються:

6.15. Надавати працівникам щорічну оплачувану основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

6.17. Рекомендувати, при наявності коштів на підприємствах, установлювати в колективних договорах:

6.17.1. Додаткову відпустку працівникам із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше 3-х календарних днів.

6.17.2. Робочий час для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

6.17.3. Скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) і інших категорій працівників.

Профспілка зобов'язується:

6.18. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах законодавства про працю, зокрема щодо режиму робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити Роботодавцям подання про їх усунення.

Розділ VII
ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовилися:

7.3. За результатами атестації робочих місць за умовами праці вносити пропозиції Мінсоцполітики України щодо внесення змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Списків виробництв, робіт цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Мінагрополітики України зобов'язується:

7.6. Постійно організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці.

7.8. Щорічно розглядати за участю представників Профспілок та Роботодавців інформацію щодо стану умов праці, виробничого травматизму на підприємствах галузі, за підсумками розгляду вживати заходів щодо поліпшення роботи з охорони праці.

Роботодавці зобов'язуються:

7.10. Сприяти розробленню сторонами колективних договорів комплексних заходів щодо досягнення на підприємствах установлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначенню обсягів і джерел фінансування зазначених заходів та включенню їх до колективних договорів (у вигляді додатків до них).

7.11. Фінансування профілактичної роботи, всіх заходів з охорони праці здійснювати за рахунок наступних джерел:

- для підприємств усіх форм власності, що використовують найману працю - 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, для бюджетних організацій - 0,2 % від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»);
- за рахунок витрат відповідно до ст. 138 Податкового кодексу України та Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994;
- за рахунок Фонду виробничого розвитку, який формується за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємств.

7.12. Своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

7.14. У повному обсязі забезпечувати працівників відповідно до діючих норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

7.15. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги і компенсації, включаючи встановлення скороченого робочого часу, доплат і надбавок, надавати оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, додаткові оплачувані відпустки, забезпечувати працівників лікувально-профілактичним харчуванням, молоком (або рівноцінними йому харчовими продуктами), милом, мийними та знешкоджувальними засобами в порядку, визначеному законодавством.

7.22. Виходячи з фінансових можливостей підприємств, установлювати пільги, компенсації, які перевищують відповідні нормативи, передбачені законодавством, за рахунок прибутку, а саме додаткові доплати до розміру одноразової допомоги потерпілим, сім'ям загиблих на виробництві.

Профспілка зобов'язується:

7.30. Представляти та відстоювати інтереси працівників при вирішенні спірних питань з охорони праці в судових та інших державних органах.

Розділ VIII
СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ І ПІЛЬГИ

Сторони домовилися:

8.2. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей. В межах фінансових можливостей надавати підтримку спортивному товариству «Колос».

8.6. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах.

8.8. У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, виходу на пенсію роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові, який має безперервний стаж роботи на даному підприємстві:

- до п'яти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати;
- до десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати;
- понад десять років – у розмірі тримісячної середньої заробітної плати.

У разі розірвання трудового договору у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, Угоди, колективного або трудового договору вихідна допомога виплачується у розмірі, не меншому за тримісячний середній заробіток.

8.10. Сприяти проведенню роботи щодо забезпечення житлом громадян, які працюють в аграрному секторі економіки.

8.12. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові порівняно з чинним законодавством соціально-трудові пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- матеріальну допомогу у разі тимчасової втрати працездатності через нещасний випадок на виробництві потерпілому працівнику, крім допомоги по тимчасової непрацездатності, у розмірі втраченого заробітку за період непрацездатності;
- одноразову допомогу сім'ям працівників, загиблих на виробництві, а також внаслідок смерті від професійного захворювання;
- матеріальну допомогу працівникам на оздоровлення у разі надання чергової відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);
- одноразову винагороду до особистих ювілейних дат працівників;
- щомісячну матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- одноразову допомогу особам, звільненим після строкової служби із Збройних Сил України, які повернулись працювати на підприємство;
- безвідсоткову позику на будівництво чи купівлю житла та інші соціально-побутові потреби працівникам;
- оплату повністю або частково навчання працівників або їх дітей в закладах професійно-технічної та вищої освіти;
- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, на часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;
- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;
- повну або часткову оплату лікування працівників у стаціонарі, запровадження медичного страхування працівників та їх сімей;
- посилення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку;
- часткову компенсацію витрат на утримання дітей працівників в дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок в санаторії та бази відпочинку;

Роботодавці зобов'язуються:

8.13. Розробити і затвердити заходи, спрямовані на створення умов для ефективного функціонування об'єктів соціально-культурного, медичного та спортивного призначення, що перебувають на балансі підприємств, та, виходячи з їх фінансового стану, сприяти розвитку соціальної інфраструктури адміністративних районів, в яких розташовані підприємства.

8.14. Сприяти в отриманні житла шляхом надання фінансової допомоги для оплати першого внеску, а також можливої виплати процентної ставки кредиту для працівників, які потребують вирішення житлових питань, виходячи із фінансових можливостей підприємства.

Профспілка зобов'язується:

8.17. Надавати консультаційну та правову допомогу застрахованим особам у реалізації їх прав, визначених законодавством.

Розділ IX
РОБОТА З МОЛОДДЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СТУДЕНТІВ АГРАРНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Сторони зобов'язуються:

9.2. Проводити професійні конкурси серед молоді («Кращий механізатор», «Кращий тваринник» тощо.)

9.3. З метою залучення та закріплення на виробництві молодих працівників сприяти молоді та молодим сім'ям у вирішенні питань щодо отримання кредитів, позик на будівництво, реконструкцію чи придбання житла, товарів довгострокового користування, компенсацію витрат на навчання та професійну підготовку.

9.4. Вживати заходів щодо організації та популяризації молодіжного туризму та здорового способу життя молоді.

Мінагрополітики України зобов'язується:

9.5. Забезпечувати фінансування витрат:

- на повне утримання студентів із числа дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків та навчаються за денною формою в межах державного замовлення;
- на виплати стипендії студентам денної форми навчання, які навчаються за держзамовленням з середнім балом успішності не нижче «4», а також матеріальної допомоги студентам із малозабезпечених сімей за рахунок економії стипендіального фонду.

9.6. Сприяти організації практичного навчання студентів на договірних засадах між вищими навчальними закладами та сільськогосподарськими підприємствами всіх форм власності, а також залученню їх до сільськогосподарських робіт і спрямуванню частини зароблених коштів чи продукції на поліпшення житло-побутових умов, здешевлення вартості громадського харчування, медичне та культурне обслуговування студентів.

9.7. Координувати створення в аграрних вищих навчальних закладах служб сприяння працевлаштуванню молодих випускників за участю представників Роботодавців, служб зайнятості населення, Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурних підрозділів агропромислового розвитку обласних, районних та міських державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, студентського самоврядування та Профспілки, а також облік направлених на роботу і працевлаштування протягом перших 3-х років після закінчення навчання.

Роботодавці зобов'язуються:

9.8. Проводити протягом року інвентаризацію студентських гуртожитків для підготовки пропозицій щодо покращення їх побутового стану та цільового використання для проживання студентів.

9.10. У разі необхідності організовувати навчання, стажування та обмін досвідом молодих фахівців підприємств в профільних учбових закладах та на аналогічних

підприємствах за кордоном з метою підтримання світового освітнього рівня національних фахівців та технічного і технологічного рівня вітчизняних підприємств.

9.11. Сприяти створенню умов для навчання молодих працівників безпосередньо на робочому місці, здійсненню в робочому процесі наставництва із залученням висококваліфікованих кадрових робітників.

9.12. За можливості забезпечувати службовим житлом або компенсувати витрати на оренду житла для молодих спеціалістів, які працевлаштовуються за направленням на строк не менше трьох років.

Профспілка зобов'язується:

9.17. Проводити інформаційно-роз'яснювальну та консультативну роботу з питань забезпечення молоді житлом, пільгового кредитування тощо.

9.18. Спільно із Мінагрополітики України, Роботодавцями, керівництвом вузів проводити форуми, конференції, зльоти, семінари з актуальних проблем молодіжного руху. Брати участь в організації та проведенні Всеукраїнського фестивалю художньої творчості серед колективів аграрних вищих навчальних закладів «Софіївські зорі» та Всеукраїнському зльоті студентів-відмінників «Лідери АПК XXI століття».

Розділ X
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Сторони домовилися:

10.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, громадських слухань з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, що розробляються Мінагрополітики України та іншими центральними органами виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра аграрної політики та продовольства України.

10.4. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій і нарад Мінагрополітики України, президії, пленумів, з'їздів Профспілок, з'їздів (конференцій) Роботодавців з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

10.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

10.9. Мінагрополітики України, Міністерство аграрної політики та продовольства Автономної Республіки Крим, структурні підрозділи агропромислового розвитку обласних державних адміністрацій, Управління промисловості агропромислового розвитку та торгівлі Севастопольської міської державної адміністрації, Роботодавці та їх територіальні органи та відповідні органи Профспілки мають рівне право отримувати від Сторін соціального діалогу, які підписали цю Угоду, на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузей і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

Розділ XI
ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Сторони домовилися:

11.1.2. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки підприємств, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на

рахунок первинних профспілкових організацій членські профспілкові внески працівників відповідно до укладених колективних договорів чи окремих угод в терміни, визначені цими договорами (угодами) та не мають права затримувати перерахування зазначених коштів.

11.1.3. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективними договорами, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудових колективів, також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш ніж дві години на тиждень, та на час профспілкового навчання – додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів за рахунок Роботодавців.

11.1.6 Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

11.1.7 Не допускати звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

11.1.8 Надання для роботи виборних профспілкових органів та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективними договорами.

Надання членам виборних органів Профспілок, а також повноважним представникам цих органів можливість:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, де працюють члени Профспілок;
- отримувати відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов та оплати праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;
- безпосередньо звертатися з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів, усно або письмово до Роботодавців, посадових осіб підприємств;
- перевіряти роботу об'єктів соціальної сфери, що належать підприємствам;
- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємств в доступних для працівників місцях;
- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів.

11.1.10. Відраховування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених в колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно з законодавством.

11.4. Сприятимуть створенню первинних профспілкових організацій на підприємствах аграрного сектору економіки незалежно від форм власності, а у разі виникнення конфліктних ситуацій з цього приводу, надаватимуть допомогу трудовим колективам у виборюванні своїх прав з дотриманням чинного законодавства.

Розділ XII
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

12.3. У двомісячний термін після підписання Угоди затвердити заходи щодо забезпечення її реалізації.

12.4. Стан виконання Угоди розглядати щороку на спільному засіданні колегіальних органів Сторін.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний термін вживає заходів щодо їх виконання.

12.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

12.7. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.

12.9. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

12.10. Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожної зі Сторін Угоди і мають однакову юридичну силу.

Галузеву угоду підписали:

від	Від	від
Міністерства аграрної політики та продовольства України	**Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавці «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України»**	**Профспілки працівників агропромислового комплексу України**
Міністр	**Президент**	**Голова**
М. Присяжнюк	**С. Тригубенко**	**І. Сопелкін**

20 грудня 2013 року

Додаток В

Регіональна угода регулювання соціально-трудових відносин (приклад)

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА
між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців Київської області та Київською обласною радою профспілок на 2013 - 2015 роки

I. Загальні положення

1.1. Територіальну угоду (далі - Угода) укладено між Київською обласною державною адміністрацією (далі – облдержадміністрація), Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців Київської області (далі – обласне об'єднання організацій роботодавців) та Київською обласною радою професійних спілок (далі – облпрофрада), що надалі іменуються Сторонами, відповідно до Конституції України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про місцеві державні адміністрації», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки та інших нормативно-правових актів.

1.2. Угода укладена з метою спрямування спільних зусиль Сторін на забезпечення соціально-економічного розвитку регіону, високих соціальних стандартів життя громадян, створення кращих умов для збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу регіону, забезпечення продуктивної зайнятості населення, створення гідних умов праці, справедливої оплати та охорони праці, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, узгодження інтересів працівників та роботодавців, забезпечення їх конституційних прав і гарантій, ефективного регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, попередження соціальної напруги в області та розвитку конструктивного діалогу Сторін.

1.3. Сторони визнають Угоду як правовий акт соціального діалогу в області, який визначає взаємні зобов'язання та узгоджені норми взаємодії Сторін.

1.4. Сторони будуватимуть свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, визначених Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

1.5. Реалізація Угоди здійснюється з урахуванням прогнозних показників розвитку області, визначених програмами соціально-економічного та культурного розвитку Київської області на 2013-2015 роки.

1.6. Сторони сприятимуть включенню основних положень Угоди до комплексних та цільових програм економічного та соціального розвитку регіону, домагатимуться фінансового забезпечення цих положень при формуванні проектів місцевих бюджетів.

1.7. Економічні, соціальні права та гарантії найманих працівників цієї Угоди, не можуть бути нижчими за відповідні їм у Генеральній, галузевих угодах і законодавстві України.

1.8. Угода враховує норми і положення Генеральної Угоди як мінімальні та включає положення, що перевищують ці норми з урахуванням особливостей регіону, необхідності міжгалузевої координації основних соціальних гарантій.

1.9. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на всіх суб'єктів господарювання, які перебувають в управлінні Сторін, незалежно від форми власності, і є обов'язковими для застосування як мінімальні гарантії при укладенні обласних галузевих і територіальних угод (на рівні районів і міст обласного підпорядкування) та колективних договорів підприємств, установ та організацій, і можуть їх перевищувати.

1.10. Прийняті Сторонами положення, домовленості та зобов'язання є обов'язковими для виконання.

1.11. Угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладення нової, або перегляду цієї Угоди.

II. Зобов'язання сторін

2.1. У сфері економічних і виробничих відносин

Облдержадміністрація:

2.1.1. Удосконалює системи регіонального прогнозування та принципів розроблення програм соціально-економічного розвитку, виявляє солідарну відповідальність із Сторонами соціального діалогу за ефективне використання природних, трудових і фінансових ресурсів.

2.1.2. Реалізує пріоритетні напрямки розвитку області, визначені на 2013- 2015 роки.

2.1.3. При підготовці проектів програмних документів облдержадміністрації з питань соціально-економічного розвитку та подання пропозицій з цих питань до місцевих та центральних органів виконавчої влади залучає територіальну тристоронню соціально-економічну раду.

2.1.4. Орієнтує регіональну промислову політику на забезпечення підтримки високих темпів та якісних показників економічного розвитку, збереження, підтримку та розвиток вітчизняного виробництва, зниження імпортозалежності, а в соціальній сфері – на підвищення рівня та якості життя населення регіону.

2.1.5. Забезпечує позитивні структурні зрушення в економіці області, відповідно до завдань Державної Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», шляхом:

- реалізації пріоритетних напрямків розвитку економіки області, забезпечення підвищення її конкурентоспроможності, як основи для збалансованого зростання стандартів та показників економічного розвитку, що сприятиме загальному підвищенню добробуту та стандартів якості життя мешканців Київщини;
- зростання інвестиційної та інноваційної активності підприємств, реалізації інноваційного розвитку основних секторів економіки області та їх конкурентності шляхом забезпечення конкурентоспроможності промислового виробництва;
- інвестицій в людський капітал, що сприятиме підвищенню продуктивності праці, створенню нових робочих місць, самореалізації та підвищенню ступеня соціальної захищеності громадян, зменшенню рівня бідності та підвищення добробуту населення області та якості його життя;
- забезпечення стабільного та ефективного функціонування аграрної сфери та агропромислового комплексу, орієнтація на задоволення внутрішніх та експортних потреб в продукції сільського господарства та продуктів її переробки, вдосконалення регіональної структури аграрного сектора на основі інтенсифікації виробництва, кооперації, ефективної підприємницької діяльності;
- розвитку малого і середнього бізнесу як головного джерела підвищення зайнятості населення області;
- створення умов для модернізації та підвищення конкурентоспроможності реального сектора економіки, забезпечення підвищення конкурентоздатності вітчизняного виробництва;

-економічного стимулювання впровадження енергозберігаючих технологій на підприємствах, в установах та організаціях області, зокрема вживає заходів щодо реалізації проектів у рамках Державної цільової економічної програми енергоефективності на 2010-2015 роки (впровадження когенераційних технологій, електричного теплоакумуляційного обігріву та гарячого водопостачання).

2.1.6. Забезпечує розроблення регіональної інноваційної програми, спрямованої на відтворення, розвиток, використання науково-технічного потенціалу області, запровадження сучасних технологій виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції.

2.1.7. Сприяє забезпеченню завантаження потужностей підприємств харчової та переробної промисловості сільськогосподарською сировиною місцевих виробників з метою збільшення обсягів виробництва продукції.

2.1.8. Залучає до участі у зустрічах, нарадах, засіданнях колегій, роботі консультативно-дорадчих органів з розгляду соціально-економічних питань керівників профспілок області, галузевих профспілок, керівників обласних та галузевих організацій роботодавців.

2.1.9. Підтримує пропозиції профспілок щодо застосування в установленому порядку заходів впливу до керівників підприємств державної та комунальної власності, які не виконують зобов'язань, визначених колективними договорами.

2.1.10. Сприяє формуванню та стабільній роботі галузі житлово-комунального господарства, яка виконує соціальні замовлення населення області.

Передбачає у обласному бюджеті кошти на реалізацію обласної програми реформування житлово-комунального господарства.

2.1.11. Сприяє розвитку та підтримці виробничої діяльності, збереженню робочих місць на підприємствах Спілки організацій інвалідів України, Українське товариство глухих (далі - УТОГ),Українське товариство сліпих (далі - УТОС) шляхом залучення їх до участі в тендерах на виготовлення продукції, виконання робіт, послуг для регіональних потреб. Сприяє розвитку шефських відносин між промисловими підприємствами і підприємствами УТОГ, УТОС, зокрема відносин на взаємовигідних договірних економічних засадах.

2.1.12. Рекомендує органам місцевого самоврядування передбачати в місцевих бюджетах щорічне виділення коштів на будівництво (придбання) муніципального житла, в першу чергу для соціально незахищених громадян (сімей).

<u>Обласне об'єднання організацій роботодавців:</u>

2.1.13. Бере участь у розробці та реалізації програм стабілізації роботи і розвитку підприємств області шляхом:

- технічного переоснащення, модернізації, впровадження матеріально- та енергозберігаючих технологій;
- залучення інвестицій з використанням всіх джерел інвестиційних ресурсів;
- оновлення асортименту продукції та підвищення її якості;
- скорочення витрат виробництва;
- забезпечення соціального розвитку трудових колективів.

2.1.14. Розробляє та забезпечує реалізацію програм стабілізації і розвитку виробництва на підприємствах, передбачає в них заходи щодо:

- зниження збитковості та підвищення конкурентоспроможності, подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів виробництва;
- підтримки вітчизняного виробництва та зниження імпортозалежності.

2.1.15. У випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємств, які стали причиною скорочення чисельності профспілкових організацій і вивільнення у зв'язку з цим профспілкових працівників, передбачає у колективних договорах можливість виплати їм вихідної допомоги за рахунок коштів підприємств.

2.1.16. Забезпечує на підприємствах усіх форм власності:

- дотримання норм чинного законодавства, що стосуються господарської

діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом і державними та позабюджетними фондами;

- виконання законодавства щодо прав працівників та їх представників, в особі профспілок, на участь в управлінні підприємствами;
- розвиток колективно-договірних і трудових відносин, укладання і реалізацію колективних договорів на підприємствах всіх форм власності;
- проведення спільного з профспілками навчання трудящих щодо підвищення рівня правових, економічних знань і з питань соціальних гарантій.

Облпрофрада:

2.1.17. Бере участь у розробці обласних Програм соціально-економічного розвитку регіону, в обговоренні ходу їх виконання та сприяє їх реалізації.

2.1.18. Здійснює громадський контроль за додержанням роботодавцями законодавства у сфері соціально-економічних відносин згідно з повноваженнями, визначеними Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

2.1.19. Проводить відповідну роботу щодо виявлення роботодавців, які ухиляються від участі в колективних переговорах та укладенні колективних договорів, здійснює в межах повноважень відповідні заходи реагування.

2.1.20. Інформує Територіальну державну інспекцію з питань праці у Київській області про ухилення роботодавців від укладення колективних договорів або невиконання умов колективних договорів згідно з нормами Закону України «Про колективні договори та угоди».

2.1.21. Включає в програму навчання профспілкових кадрів та активу тематику основ ринкових відносин, форм та методів зайнятості, у тому числі залучення позитивного міжнародного досвіду; спільно з роботодавцями організовує навчання за цією тематикою членів профспілок на підприємствах, в організаціях та установах області.

2.1.22. Забезпечує ініціювання укладення колективних договорів на підприємствах усіх форм власності в регіоні.

Враховує в ході переговорів і укладенні колективних договорів умови щодо:

- підвищення конкурентоспроможності підприємств;
- підтримки вітчизняних товаровиробників в регіоні та зниження імпортозалежності;
- сприяння запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу з метою створення системи зацікавленості роботодавців та працівників у кінцевих результатах праці;

2.1.23. Сприяє через колективні договори реалізації прав представників профспілкових комітетів на участь в органах управління підприємств і в різноманітних комісіях з питань їх діяльності (з правом дорадчого голосу – у їх засіданнях) та на подальший розвиток форм виробничої, трудової та економічної демократії на підприємстві.

2.1.24. Надає практичну допомогу підприємствам у формуванні, організації виконання розділу колективного договору про права та гарантії працівників у випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємств.

2.2. У сфері оплати праці та трудових відносин

Облдержадміністрація:

2.2.1. Вживає дієвих заходів щодо дотримання законодавства про працю, оплату праці, у тому числі положень Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», ратифікованої Україною 31.01.1961 року, норм Генеральної, галузевих і цієї Угоди та своєчасного усунення їх порушень.

2.2.2. Забезпечує дотримання державних мінімальних гарантій в оплаті праці.

2.2.3. Вживає передбачені законодавством заходи до керівників підприємств усіх форм власності, які допустили виникнення заборгованості із заробітної плати, внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, та спрямовує роботу на її ліквідацію, надає пропозиції уповноваженим органам щодо притягнення до відповідальності керівників, які порушують права працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати, своєчасне нарахування та перерахування до бюджетів податку з доходів фізичних осіб.

2.2.4. Рекомендує органам місцевого самоврядування при формуванні фонду оплати праці лікувально-профілактичних установ передбачати щорічні виплати в розмірі не більше одного посадового окладу працівникам охорони здоров'я на їх оздоровлення відповідно до п.5.11 спільного наказу Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17.10.2005 за № 1209/11489.

2.2.5. З метою об'єктивної оцінки рівня життя в регіоні розробляє та забезпечує застосування регіонального коефіцієнту перевищення прожиткового мінімуму в області над встановленим законодавством рівнем при визначенні мінімальних місячних (погодинних) тарифних ставок (окладів) працівників.

2.2.6. Відповідно до Бюджетного Кодексу рекомендує органам місцевого самоврядування передбачати у відповідних місцевих бюджетах кошти:

- на встановлення працівникам музеїв, творчим працівникам театрів державної і комунальної власності доплат за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну роботу та зразкове виконання трудових обов'язків, матеріальну у допомогу для вирішення соціально-побутових питань, передбачених ст.28 Закону України «Про музеї та музейну справу», ст.21 Закону України «Про театри і театральну справу»;
- на встановлення працівникам бібліотек доплат згідно зі ст. ЗО Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу»;
- на виплату матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу працівникам бібліотек і клубних установ;
- на фінансування виплат, передбачених абз.9,10,11 ч.І ст.57 Закону України «Про освіту».

У відповідних місцевих бюджетах кошти на вказані виплати обов'язкового характеру передбачати у повному обсязі, стимулюючого характеру (премії та винагороди) - в рамках наявного фінансового ресурсу.

2.2.7. Сприяє своєчасному погашенню заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємств, установ та організацій за виготовлену продукцію, виконані роботи та надані послуги, які були здійснені за держзамовленнями, а також за договорами з місцевими органами виконавчої влади.

Вживає у межах своїх повноважень ефективні заходи щодо ліквідації заборгованості із заробітної плати на економічно активних та підприємствах інших категорій.

2.2.8. Продовжує практику заслуховування на засіданнях обласної комісії з питань погашення заборгованості з заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат звітів керівників і власників підприємств, які не дотримуються чинного законодавства з оплати праці та допускають зростання заборгованості по платежах з єдиного соціального внеску, з розробленням конкретних рекомендацій щодо виправлення ситуації.

2.2.9. Здійснює моніторинг оплати праці в галузях економіки, містах, районах, на підприємствах. Інформацію про динаміку змін у сфері оплати праці щомісячно надає іншим Сторонам Угоди.

2.2.10. Сприяє встановленню мінімальної тарифної ставки робітника першого розряду (крім установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери) у розмірі, визначеному Генеральною та галузевими угодами.

2.2.11. Здійснює в рамках соціального діалогу та в межах повноважень комплекс організаційних заходів щодо підвищення рівня оплати праці на підприємствах, установах та організаціях області згідно з показниками Програми соціально-економічного та культурного розвитку області.

2.2.12. Забезпечує фінансування видатків бюджетних установ і організацій, що утримуються за кошти місцевих бюджетів, на оплату праці з урахуванням підвищення державних гарантій на основі Єдиної тарифної сітки. Здійснює своєчасну виплату заробітної плати працівникам бюджетної сфери.

2.2.13. При укладанні контрактів з керівниками комунальних підприємств передбачає умови їх преміювання в залежності від показників роботи підприємства, виконання заходів і зобов'язань колективних договорів.

2.2.14. Контролює та забезпечує своєчасність і повноту виплати заробітної плати за час відпустки працівникам бюджетних організацій області, що У утримуються за кошти місцевих бюджетів.

2.2.15. Організовує і проводить за участю Сторін (щорічно) регіональні заходи до «Всесвітнього Дня дій за гідну працю» (7 жовтня), «Міжнародного Дня боротьби з бідністю (17 жовтня) та «Всесвітнього Дня соціальної справедливості» (20 лютого).

2.2.16. Контролює забезпечення тендерної рівності в оплаті праці, працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці працівників.

2.2.17. При виникненні чинників дестабілізації стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях області співпрацює з Відділенням Національної служби посередництва і примирення в місті Києві та Київській області.

<u>Обласне об'єднання організацій роботодавців:</u>

2.2.18. Забезпечує через колективні договори на підприємствах усіх форм власності виконання вимог:

- Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», ратифікованої Україною 31.01.1961 року;
- ст. 97 Кодексу законів про працю України про першочерговість виплати заробітної плати;
- ст. 115 Кодексу законів про працю України та ст. 24 Закону України «Про оплату праці» щодо виплати заробітної плати не менше двох разів на місяць зі встановленням конкретних строків виплати в колективних договорах;
- ст.ст. 33, 34 Закону України «Про оплату праці» щодо здійснення індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією за затримку виплати.

2.2.19. Встановлює мінімальну тарифну ставку робітника 1 розряду на рівні, не нижчому ніж передбачено Генеральною та відповідними галузевими угодами.

2.2.20. Передбачає в колективних договорах приведення розміру тарифної ставки робітника 1 розряду у відповідність до прожиткового мінімуму для працюючих в терміни, передбачені відповідними угодами.

2.2.21. Рекомендує роботодавцям області в період укладення колективних договорів визначати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

2.2.22. Вживає заходів щодо поступового наближення розміру мінімальної заробітної плати до 60 відсотків від середньої заробітної плати в економіці, та установлення мінімального розміру тарифної ставки (місячного окладу) працівника, який виконує некваліфіковану працю, на рівні, не менше 120% законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати.

2.2.23. Встановлює для застосування на підприємствах, в установах, та організаціях, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників згідно з Територіальною та галузевими угодами.

2.2.24. Постійно здійснює моніторинг у сфері нормування праці, забезпечує розробку, перегляд, доповнення та затверджує норми праці у відповідності із сучасним рівнем техніки, технології виробництва та праці, узагальнює і поширює передовий досвід у цьому напрямі.

2.2.25. Забезпечує умови для здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю на підприємствах області відповідно до законодавства України, у тому числі безперешкодного доступу інспекторів праці профспілок до робочих місць, компетентних посадових осіб та відповідних документів.

2.2.26. Встановлює в колективних договорах конкретні терміни виплати заробітної плати працівникам підприємств, установ та організацій не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів. Розмір виплаченої заробітної плати (авансу) за відповідну частину відпрацьованого місяця не може бути меншим 40% посадового окладу (тарифної ставки) працівника.

2.2.27. Передбачає у колективних договорах конкретні зобов'язання щодо термінів погашення заборгованості з виплати заробітної плати у разі її виникнення.

2.2.28. У разі затримки виплати працівникам заробітної плати надає на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника - відомості про нараховану і невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

2.2.29. Забезпечує на підприємствах, в установах та організаціях нарахування і виплату індексації заробітної плати працівникам, а у разі несвоєчасної виплати заробітної плати - компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, згідно з чинним законодавством.

2.2.30. Домагається зростання темпів реальної заробітної плати відповідно до темпів зростання обсягів виробництва та продуктивності праці, сприяє ефективному використанню фонду робочого часу.

2.2.31. Спрямовує кошти підприємств та організацій, що вивільняються в результаті зменшення податкового навантаження, на підвищення заробітної плати з визначенням у колективному договорі частки цієї суми коштів.

2.2.32. На підставі письмових заяв працівників-членів профспілок та згідно з умовами колективних договорів роботодавці щомісячно та безкоштовно утримують із заробітної плати і своєчасно та у повному обсязі перераховують утримані суми профспілкових внесків на рахунки первинних профспілкових організацій і не допускають по них виникнення кредиторської заборгованості.

2.2.33. Сприяє створенню комісій з трудових спорів на підприємствах з кількістю працюючих 15 і більше осіб та підвищенню ефективності їх роботи відповідно до ст. 223 Кодексу законів про працю України.

Облпрофрада:

2.2.34. Забезпечує захист трудових і соціально-економічних прав працівників шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про оплату праці, у тому числі за виконанням вимог Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати», ратифікованої Україною 31.01.1961 року та зобов'язань за колективними договорами, вживає заходів щодо усунення виявлених порушень.

2.2.35. Надає допомогу організаціям профспілок у підборі профспілкових активістів для виконання ними функцій громадського контролю.

2.2.36. Здійснює контроль за виконанням заходів з погашення заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат.

Ініціює в установленому законом порядку та відповідно до умов, передбачених Генеральною, територіальною, галузевими угодами та колективними договорами, розірвання контрактів із керівниками підприємств, з вини яких допущено порушення законодавства про

оплату праці, у тому числі не виконання графіку погашення заборгованості з виплати заробітної плати.

2.2.37. Аналізує стан укладення та реєстрацію колективних договорів, виконання їх зобов'язань.

2.2.38. З метою поширення передового досвіду в сфері колективно-договірного регулювання організовує проведення обласного конкурсу на кращий колективний договір відповідно до Положення про нього.

2.2.39. Ініціює включення до колективних договорів норм, які стосуються встановлення розмірів тарифних ставок (окладів) робітників, які виконують некваліфіковану роботу, а також кваліфікованих робітників першого розряду не нижче за прожитковий мінімум на працездатну особу з урахуванням регіонального коефіцієнта (за винятком працівників бюджетної сфери).

2.2.40. Здійснює заходи щодо підвищення рівня правової освіти найманих працівників регіону з питань колективного захисту їх трудових прав та інтересів, у тому числі з питань оплати праці. Інформує трудові колективи і профактив про зміни у законодавстві про оплату праці.

2.2.41. З метою колективного захисту трудових прав та інтересів працівників у межах правового поля та стабілізації стану соціально-трудових відносин у регіоні звертається до відділення Національної служби посередництва і примирення в місті Києві та Київській області.

2.2.42. Надає методичну допомогу при розробці розділу з оплати праці колективного договору, проводить навчання голів профкомів підприємств і організацій області з цих питань.

2.2.43. Ініціює встановлення для застосування на підприємствах, в установах та організаціях області переліку видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників згідно з Територіальною та * галузевими угодами.

2.2.44. Надає методичну та безкоштовну консультаційно-правову допомогу працівникам - членам профспілок з питань оплати праці, у тому числі щодо складання позовів для захисту їх прав та інтересів у сфері оплати праці.

2.2.45. Проводить моніторинг стану реалізації в регіоні законодавства з питань оплати праці.

2.2.46. Бере участь у роботі обласної, міських і районних комісій з питань погашення заборгованості із заробітної плати, забезпечення податкових та інших бюджетних надходжень, страхових внесків та запобігання неплатоспроможності.

2.2.47. Застосовує у повному обсязі надані профспілкам права щодо здійснення громадського контролю за виконанням роботодавцями зобов'язань у сфері оплати праці, у тому числі умов колективного договору та законодавства України про працю.

2.3. У сфері охорони праці, здоров'я і навколишнього середовища

Облдержадміністрація:

2.3.1. Кожного півріччя проводить аналіз обставин і причин виробничого травматизму на підприємствах, установах та організаціях області та інформує облпрофраду про вжиті заходи щодо їхнього усунення.

2.3.2. Відповідно до законодавства вживає заходи щодо соціального захисту працюючих, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності.

2.3.3. У межах повноважень, разом з уповноваженими державними органами, профспілками та роботодавцями організовує і проводить комплексні перевірки стану охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях.

2.3.4. Проводить моніторинг атестації робочих місць за умовами праці, поповнює базу даних підприємств і робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечує своєчасне та якісне проведення їх атестації.

2.3.5. Організовує проведення навчання і перевірку знань посадових осіб підприємств, установ і організацій області з питань охорони праці.

2.3.6. Вживає заходи щодо економічного стимулювання роботодавців, які підвищують якість охорони та безпеки праці, не допускають аварій та нещасних випадків.

2.3.7. Забезпечує виконання Основ законодавства України про охорону здоров'я, як пріоритетної галузі, через систему місцевих органів виконавчої влади та передбачає виділення бюджетних асигнувань на розвиток охорони здоров'я в науково обґрунтованих нормах, відповідно до Основ законодавства України про охорону здоров'я.

2.3.8. Передбачає у проекті обласного бюджету видатки на оплату праці медичних закладів обласної комунальної власності з урахуванням видатків для надання матеріальної допомоги, у тому числі на оздоровлення (наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 р. № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 17.10.2005 за №1209/11489.

2.3.9. Передбачає в обласному бюджеті на відповідний рік у повному обсязі видатки для здійснення розрахунків за спожиті бюджетними установами обласної комунальної власності енергоносії та інші житлово-комунальні послуги у поточному році з урахуванням необхідності погашення заборгованості із зазначених видатків за минулі роки.

2.3.10. Вживає заходи щодо поліпшення умов праці, побуту на виробництві та приведення їх у відповідність до санітарно-гігієнічних норм.

2.3.11. Забезпечує подальшу роботу відомчих поліклінік, здоров пунктів, санаторіїв-профілакторіїв.

2.3.12. Забезпечує своєчасне безоплатне проходження обов'язкових медичних оглядів окремих категорій працівників та неповнолітніх.

2.3.13. Проводить роботу з поліпшення санітарного та епідемічного стану в області.

2.3.14. Включає до складу тарифікаційних та атестаційних комісій представників виборних органів галузевої профспілки.

2.3.15. Сприяє бюджетним установам які утримуються за кошти обласного бюджету щодо спрямування видатків на охорону праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

Обласне об'єднання організацій роботодавців:

2.3.16. Створює безпечні і нешкідливі умови праці, забезпечує працівників санітарно-побутовими приміщеннями, засобами індивідуального захисту згідно з чинними нормативами. Вживає заходи з профілактики виробничого травматизму та профзахворювань.

2.3.17. Проводить перевірки стану охорони праці та виконує вимоги чинного законодавства щодо соціального захисту прав та інтересів працівників, які працюють у шкідливих умовах.

2.3.18. Забезпечує виконання комплексних заходів, передбачених колективними договорами, стосовно приведення існуючого рівня безпеки праці до відповідних нормативів.

2.3.19. Створює служби охорони праці та призначає відповідальних осіб з охорони праці в структурних підрозділах.

2.3.20. Забезпечує впровадження ефективної системи управління з питань охорони праці на виробництві.

2.3.21. Забезпечує організацію проведення щорічних медичних оглядів працівників, які зайняті на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами [у] праці, згідно із ст.17 Закону України «Про охорону праці» та Порядку проведення медичних оглядів працівників

певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за №846/14113.

2.3.22. Сприяє виконанню статті 19 Закону України «Про охорону праці» щодо використання коштів на охорону праці не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Облпрофрада:

2.3.23. Здійснює громадський контроль за реалізацією прав та інтересів працівників у сфері охорони праці.

2.3.24. Надає правову, методичну допомогу профспілковим комітетам з питань відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їхнього здоров'я на виробництві.

2.3.25. Надає допомогу у вивченні нормативних актів з питань охорони праці профспілковим комітетам, громадським інспекторам з охорони праці.

2.3.26. Забезпечує контроль за створенням здорових і безпечних умов праці для оздоровлення і відпочинку дітей у дитячих оздоровчих закладах.

2.3.27. Надає методичну допомогу профспілковим організаціям підприємств, установ та організацій у розробленні розділу колективних договорів «Охорона праці», контролює хід виконання заходів з охорони праці, що внесені до колективних договорів.

2.3.28. Здійснює контроль за цільовим використанням передбачених колективними договорами коштів на проведення заходів з охорони праці.

2.3.29. Бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, профзахворювань і аварій.

2.3.30. Разом з Територіальним управлінням Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду по місту Києву та Київській області проводить перевірки стану охорони праці окремих підприємств та організацій незалежно від форм власності, де погіршилися умови праці, у межах своїх повноважень.

2.3.31. Здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства України щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникам ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків.

2.3.32. Надає допомогу у створенні комісій з охорони праці у профспілкових організаціях підприємств, які здійснюють громадський контроль за додержанням роботодавцем вимог законів та інших нормативно - правових актів з охорони праці, захищають права та інтереси членів профспілок.

2.3.33. Здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

2.3.34. Здійснює громадський контроль за атестацією робочих місць та своєчасним оформленням пільгових пенсій працівникам, які працюють в шкідливих і важких умовах праці.

2.3.35. Домагається від роботодавців через колективні договори створення або розширення методичного оснащення кабінетів з охорони праці.

2.4. У сфері забезпечення зайнятості, збереження та розвитку трудового потенціалу і соціального захисту населення від безробіття

Облдержадміністрація:

2.4.1. Розробляє та реалізує за участю роботодавців і профспілок програми зайнятості населення області, в яких передбачає:

- сприяння удосконаленню системи освіти та професійній інтеграції дорослого населення;

- розроблення методологічних підходів до прогнозування потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці в регіоні;

- участь у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів з урахуванням потреб ринку праці в області;

- стале скорочення нелегальної та тіньової зайнятості населення в регіоні, виявлення та усунення тіньових схем в трудових відносинах;

- підвищення престижності робітничих професій;

- сприяння організації навчання інтегрованим професіям;

- сприяння формуванню та реалізації ефективної державної політики в регіоні у сфері трудової міграції;

- розширення сфери застосування праці у сільській місцевості, у тому числі за рахунок розвитку сімейного бізнесу, зеленого туризму, сільськогосподарської кооперації, фермерства тощо;

- щорічне розширення сфери зайнятості населення не менше, ніж на ЗО тис. осіб на вільні та новоутворені робочі місця з належними умовами та гідною оплатою праці;

- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці шляхом направлення на професійне навчання 17 тис. осіб;

- охоплення профорієнтаційними послугами до 96 % з числа незайнятих громадян;

- розширення видів оплачуваних громадських робіт, залучення до участі у них безробітних громадян.

2.4.2. Забезпечує створення умов для підвищення рівня зайнятості населення в пріоритетних галузях виробництва та сільській місцевості регіону.

2.4.3. Вживає заходів щодо недопущення зниження сумарної чисельності зайнятих в усіх сферах економічної діяльності.

2.4.4. З метою підвищення престижу робочих професій та орієнтації молоді на отримання професій, які мають попит на ринку праці, організовує ярмарки вакансій та професій, Дні центрів зайнятості, Дні відкритих дверей, презентації робочих професій у містах і районах області.

2.4.5. Щоквартально інформує Сторони про виконання Програми зайнятості населення Київської області на період до 2017 року та стан ринку праці області, забезпечуючи їх аналітичними матеріалами.

2.4.6. Організовує в межах повноважень професійне навчання безробітних під потребу ринку праці, на замовлення роботодавців та під конкретне робоче місце.

2.4.7. Сприяє працевлаштуванню молодих спеціалістів державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями.

2.4.8. Здійснює контроль за дотриманням встановлених законодавством норм тривалості робочого часу та часу відпочинку, оплати простою не з вини працівника згідно з чинним законодавством.

2.4.9. Здійснює у межах повноважень заходи щодо недопущення поширення на підприємствах нелегальної зайнятості.

2.4.10. Аналізує діяльність суб'єктів господарської діяльності, що надають в регіоні посередницькі послуги з метою працевлаштування громадян, у тому числі за кордоном.

2.4.11. Вживає дієвих заходів щодо активізації роботи комісій місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з питань легалізації зайнятості та заробітної плати.

Обласне об'єднання організацій роботодавців:

2.4.12. Бере участь у розробці та сприяє реалізації обласної програми зайнятості населення на період до 2017 року.

2.4.13. Забезпечує запровадження на підприємствах області програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу.

2.4.14. Бере участь у прогнозуванні потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці в регіоні та організації навчання працівників інтегрованим професіям і підвищенні престижності робітничих професій.

2.4.15. Сприяє:

- скороченню нелегальної та тіньової зайнятості населення в регіоні, реалізації ефективної політики у сфері трудової міграції;
- недопущенню поширення на підприємствах нетипових форм зайнятості;
- розширенню сфери застосування праці у сільській місцевості, у тому у числі за рахунок розвитку сімейного бізнесу, зеленого туризму, сільськогосподарської кооперації, фермерства тощо;
- відновленню наставництва та удосконаленню професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, проходженню студентами навчальної та виробничої практики на підприємствах, установах та організаціях, що входять до організацій роботодавців;
- переходу до планування підготовки робітничих кадрів за видами економічної діяльності та групами професій із врахуванням структурних змін в економіці, демографічних реалій та тенденцій.

2.4.16. Щорічно передбачає у колективних договорах виділення коштів на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб виробництва, яке проводить не рідше одного разу на п’ять років.

Через колективні договори рекомендує роботодавцям області:

- визначати обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері;
- виділяти кошти (не менше 3 відсотків фонду оплати праці звітного періоду) на професійну підготовку або перепідготовку робочих кадрів згідно з законодавством;
- передбачити заходи для підтримки молодих спеціалістів.

2.4.17. Сприяє працевлаштуванню громадян, які потребують соціального захисту і не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

2.4.18. Приймає рішення про зміни в організації виробництва і праці, які зможуть призвести до скорочення чисельності працівників, після попередніх консультацій з профспілковими органами не пізніше ніж за три місяці до намічених дій, з їх економічним обґрунтуванням, а також з наміченими заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються.

2.4.19. У разі невідворотності масових вивільнень рекомендує керівникам підприємств області спільно з профспілками розробляти заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

2.4.20. Не допускає заборгованості підприємств із перерахування внесків, відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування».

2.4.21. Узгоджує розвиток ринку освітніх послуг з реальними потребами кадрового забезпечення регіонального ринку праці на середньо-та довгостроковий періоди.

2.4.22. Бере участь в організації та проведенні обласного конкурсу на звання «Кращий роботодавець року».

Облпрофрада:

2.4.23. Бере участь у розробленні обласних Програм зайнятості населення та сприяє їх реалізації.

2.4.24. Ініціює включення у колективні договори заходів щодо створення нових робочих місць, обсягів професійного навчання працівників і загальних витрат коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавчих актів у цій сфері.

2.4.25. Здійснює громадський контроль за виконанням законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості.

2.4.26. Сприяє забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері дії суб'єктів Угоди.

2.4.27. Бере участь в організації професійної підготовки та перепідготовки працівників з урахуванням потреб та прогнозів розвитку ринку праці в регіоні.

2.4.28. У межах повноважень сприяє:

- недопущенню поширення на суб'єктах господарювання, що перебувають у сфері дії Сторін, нетипових форм зайнятості;

- запобіганню масовим вивільненням працівників на підприємствах, в установах та організаціях області згідно з критеріями масових вивільнень.

2.4.29. Вносить, у разі потреби пропозиції відповідним органам виконавчої влади та роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду. Шляхом проведення зі Сторонами консультацій і спільних заходів сприяє забезпеченню зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

2.4.30. Забезпечує безкоштовну юридичну й консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводить в трудових колективах підприємств, установ та організацій навчання з питань застосування законодавства про зайнятість населення.

2.4.31. Вживає заходів щодо усунення порушень законодавства про працю роботодавцями при вивільненні працівників, у необхідних випадках представляє їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори.

2.5. У сфері забезпечення соціальних гарантій

Облдержадміністрація:

2.5.1. Розробляє за участю Сторін та забезпечує реалізацію регіональної Цільової соціальної Програми подолання та запобігання бідності у Київській області на період до 2015 року.

2.5.2. Спільно зі Сторонами здійснює підготовку та опрацювання проектів рішень з державного регулювання цін і тарифів в регіоні.

2.5.3. Контролює обґрунтування оптимізації мережі закладів освіти, *4* медицини, культури інших об'єктів соціально-культурного призначення, з урахуванням фінансового ресурсу місцевих бюджетів.

2.5.4. Створює спільно зі Сторонами умови для підвищення рівня забезпеченості житлом громадян, у т.ч. шляхом:

- будівництва доступного житла, зокрема, житла для молоді, з поступовим збільшенням житлового будівництва;

- іпотечного кредитування та отримання житла.

2.5.5. Сприяє залученню та розширенню інвестицій в будівництво житла на селі за Програмою «Власний дім».

2.5.6. Проводить консультації зі Сторонами перед прийняттям на державному (обласному) рівні рішень щодо реформування в галузях бюджетної сфери з метою забезпечення трудових і соціальних гарантій працівників.

2.5.7. Рекомендує органам місцевого самоврядування:

- здійснювати впровадження економічно обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги з одночасним використанням всіх можливих резервів здешевлення вартості послуг та підвищення їх якості;

- передбачати у відповідних бюджетах на 2014 та 2015 роки видатки на:

- оздоровлення дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей інших пільгових категорій у дитячих позаміських, пришкільних, профільних оздоровчих таборах у період літніх канікул;

- проведення новорічних свят для дітей;

- матеріальну допомогу до дня Чорнобильської катастрофи дітям-інвалідам та дітям-сиротам області, які постраждали внаслідок аварії на ЧАЕС;

- матеріальну допомогу до Всесвітнього дня охорони праці (28 квітня) інвалідам праці та сім'ям загиблих на виробництві;

- з метою здешевлення вартості харчування учнів загальноосвітніх шкіл згідно з чинним законодавством сприяти наданню підприємствам, які займаються організацією харчування школярів, у безкоштовне користування приміщень з енергопостачанням, освітленням, опаленням, холодною і гарячою водою, необхідним технологічним устаткуванням на підставі угод.

2.5.8. Рекомендує органам місцевого самоврядування при затвердженні бюджетів міст і районів на 2014-2015 роки передбачити кошти:

- на виділення безвідсоткових (довгострокових) позик для будівництва або придбання житла працівникам бюджетної сфери, а також на придбання житла для працівників галузей освіти і науки, культури, сфери охорони здоров'я;

- для організації безкоштовної освіти дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей, дітей-інвалідів, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, у позашкільних учбових закладах (дитячих школах естетичного виховання) сфери культури області, відповідно до ст. 26 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- для надання додаткової соціальної допомоги студентам з числа сиріт і малозабезпечених сімей, молодим сім'ям, молодим фахівцям, багатодітним сім'ям, які такої допомоги потребують, у межах засобів, передбачених в місцевих у бюджетах;

- на проведення вакцинації проти грипу декретованих груп населення, що найбільш контактують з інфікованими, та схильних до зараження і за епідпоказаннями;

- на забезпечення безкоштовним гарячим харчуванням учнів 1-4 класів загальноосвітніх навчальних закладів, дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування та дітей із малозабезпечених сімей; дітей, які перебувають на диспансерному обліку, дітей - інвалідів, з дотриманням норм харчування, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 22.11.2004 р. №1591 «Про затвердження норм харчування у навчальних та оздоровчих закладах».

- на безкоштовне оздоровлення дітей з числа малозабезпечених, багатодітних або неповних сімей;

- на оздоровлення медичних працівників установ охорони здоров'я у розмірі посадового окладу в межах фонду заробітної плати;

- для переводу працівників культури на повні ставки;

- на забезпечення пільг за користування житлом, опаленням та освітленням працівникам бюджетної сфери, що працюють у сільській місцевості відповідно до чинного законодавства;

- для забезпечення опаленням в осінньо-зимовий період освітніх навчальних закладів та установ культури.

<u>Обласне об'єднання організацій роботодавців:</u>

2.5.9. Бере участь у всіх соціальних програмах, які здійснюються на території області, у тому числі в реалізації регіональної Цільової соціальної Програми подолання та запобігання бідності у Київській області на період до 2015 року.

2.5.10. Не допускає прийняття рішень про ліквідацію, перепрофілювання, передачу іншому власникові об'єктів соціальної інфраструктури, які належать підприємствам, без попереднього погодження з відповідними профспілковими органами.

2.5.11. Бере участь у підготовці та опрацюванні проектів рішень з державного регулювання цін і тарифів в регіоні.

2.5.12. Зобов'язується:

- у повному обсязі сплачувати до бюджету і цільових фондів обов'язкові соціальні платежі, передбачені чинним законодавством;

- проводити роботу щодо надання допомоги та збереження пільг ветеранам та інвалідам війни і праці, які раніше працювали на підприємствах, в установах та організаціях і перебувають на обліку профспілкових організацій, з поширенням на них пільг, визначених колективними договорами, а також жінкам, які перебувають у відпустках по догляду за дітьми;

- організовувати гаряче харчування працівників на виробництві згідно з діючими нормативними актами.

2.5.13. Сприяє роботі поліклінік, оздоровчих пунктів, санаторіїв-профілакторіїв, оздоровчих баз, дитячих дошкільних закладів та об'єктів торговельно-побутового призначення, культури і спорту., що належать підприємствам.

Облпрофрада:

2.5.14. Бере участь у розробці та реалізації соціальних програм, які здійснюються на території області, у тому числі в реалізації регіональної Програми подолання та запобігання бідності.

2.5.15. Здійснює громадський контроль за виконанням чинного законодавства у сфері соціального захисту населення в регіоні.

2.5.16. Бере участь у підготовці та опрацюванні проектів рішень з державного регулювання цін і тарифів в регіоні.

2.5.17. Надає безоплатну правову допомогу членам профспілок з питань законодавчих норм соціального захисту та механізму їх реалізації, домагається захисту прав членів профспілок у судових та державних органах.

2.5.18. Рекомендує роботодавцям включати до колективних договорів заходи, що передбачають соціальний захист працівників підприємств та тих, які вийшли на пенсію, шляхом надання додаткової допомоги малозабезпеченим членам профспілок, одиноким пенсіонерам.

2.5.19. Бере участь в організації під час зимових канікул новорічно-різдвяних свят для дітей та учнівської молоді, у тому числі для дітей з багатодітних, малозабезпечених сімей, дітей-сиріт та дольову участь у межах можливостей профспілкового бюджету, у фінансуванні культурно-масових та спортивних заходів.

2.5.20. Сприяє через колективні договори участі підприємств та організацій у вирішенні житлових питань.

2.5.21. З метою зменшення батьківської доплати рекомендує роботодавцям та профспілковим організаціям області відшкодовувати, виходячи з їх фінансових можливостей, частину вартості путівок та проїзду до місця оздоровлення.

2.5.22. Здійснює заходи, направлені на активізацію діяльності роботодавців та профспілкових комітетів підприємств, установ та організацій, сприяє створенню належних житлово-побутових умов працівникам, які проживають у гуртожитках, і зміни їх статуту на житлові будинки для молодих сімей.

2.6. У сфері задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення

Облдержадміністрація:

2.6.1. Впроваджує у життя державні програми духовного відродження та здорового способу життя, забезпечує реалізацію державної молодіжної і сімейної політики, створює умови для загальнодоступного користування надбаннями національної та світової культури, розвитку всіх видів і жанрів самодіяльного мистецтва, масової фізичної культури і спорту.

2.6.2. Здійснює заходи щодо сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем, стимулює створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді.

2.6.3. Проводить роботу щодо збільшення в програмах соціально- економічного і

культурного розвитку області частки капітальних вкладень на розвиток соціальної сфери, включаючи комунальне господарство, газифікацію, будівництво доріг, особливо у сільській місцевості.

2.6.4. Розглядає питання щодо надання з обласного бюджету органам місцевого самоврядування фінансової допомоги на утримання культурно-освітніх закладів.

2.6.5. Забезпечує виконання обласних програм розвитку фізкультурно-оздоровчої та спортивно-масової роботи, спорту вищих досягнень, збереження та удосконалення матеріально-технічної бази, підвищення якості функціонування дитячо-юнацьких спортивних шкіл.

2.6.6. Рекомендує органам місцевого самоврядування вирішувати питання щодо:

- забезпечення безоплатного перевезення учнів загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання та із школи;

- забезпечення дотримання порядку пільгового надання житла, палива та інших побутових послуг працівникам освіти, культури та охорони здоров'я, які проживають у сільській місцевості, згідно з чинним законодавством.

2.6.7. Вживає заходи щодо посилення організаційної та фінансової підтримки оздоровчої роботи з дітьми, збереження та відновлення роботи дитячих оздоровчих закладів, забезпечення належних умов їх функціонування, надання дитячим оздоровницям пільг, максимального охоплення оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки відповідно до Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей».

2.6.8. Рекомендує органам місцевого самоврядування на належному рівні забезпечувати фінансування закладів фізичної культури і спорту в сільській місцевості.

2.6.9. Сприяє збереженню мережі підліткових клубів за місцем проживання та залученню до участі в них дітей соціально незахищених категорій.

Обласне об'єднання організацій роботодавців:

2.6.10. Вживає заходи щодо збереження об'єктів соціально-культурної сфери на підприємствах: дитячих закладів оздоровлення та відпочинку, закладів культури, спорту, інших об'єктів. Забезпечує сприятливі умови для їх функціонування.

2.6.11. Надає, нарівні з працюючими, соціальні пільги і допомоги пенсіонерам, які працювали на даних підприємствах, інвалідам виробництва, а також жінкам, що перебувають у відпустках по догляду за дитиною.

2.6.12. Вводить посади інструкторів-методистів з фізичної культури і спорту в штати підприємств і організацій усіх форм власності з чисельністю працюючих понад 500 осіб у містах та понад 200 осіб — у господарствах сільської місцевості.

2.6.13. Бере участь у реалізації регіональних програм соціально- культурного та духовного розвитку населення, частковому фінансуванню культурно-масових і фізкультурно-спортивних заходів, свят, спортивних змагань.

2.6.14. Здійснює, відповідно до статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором.

Облпрофрада:

2.6.15. Бере участь у реалізації державних та регіональних програм з питань освіти, культури, фізичної культури і спорту, організації оздоровлення та відпочинку дітей, розвитку творчої самодіяльності трудящих, сприяє задоволенню соціально-культурних та духовних потреб працівників і членів їх сімей, забезпеченню ефективної діяльності культурно-освітніх, фізкультурно-спортивних дитячих та молодіжних закладів, установ і організацій.

2.6.16. Здійснює громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації та

професійної майстерності, задоволення її культурно-освітніх, оздоровчих та житлово-побутових потреб.

2.6.17. Сприяє через угоди та колективні договори участі підприємств і організацій у створенні належних умов для проживання у гуртожитках, в організації та поліпшенні на виробництві харчування, торговельно-побутового обслуговування працюючих.

2.6.18. Разом з членськими організаціями забезпечує проведення культурно-масової та фізкультурно-спортивної роботи серед працюючих і членів їх сімей, виділяє кошти на проведення новорічних і різдвяних свят для дітей.

2.6.19. Разом з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, організацій та установ забезпечує відкриття та функціонування дитячих закладів санаторного типу, позаміських закладів оздоровлення та відпочинку, організовує в них та за межами області оздоровлення дітей та підлітків. Бере участь у Всеукраїнському огляді роботи профспілок і трудових колективів на крашу організацію оздоровлення й відпочинку дітей.

2.6.20. Здійснює контроль за своєчасним наданням Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності матеріального забезпечення та соціальних послуг у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням.

2.6.21. Разом з членськими організаціями бере активну участь у:

- культурно-мистецьких і фізкультурно-спортивних заходах, що проводяться в області, в тому числі галузевих і міжгалузевих спартакіадах;
- всеукраїнських фестивалях художньої самодіяльності та народної творчості аматорських колективів;
- Всеукраїнській спартакіаді трудових колективів, легкоатлетичних кросах, змаганнях з окремих видів спорту, спартакіадах вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл фізкультурно-спортивних товариств «Україна», «Колос» і «Спартак».

2.6.22. Відстоює рівність прав жінок і чоловіків, розширення представництва жінок в органах державної влади, місцевого самоврядування, на керівних посадах у сфері виробництва, в профспілкових органах та інших громадських організаціях. Бере участь у Всеукраїнському конкурсі на кращого профспілкового лідера-жінку.

2.6.23. Проводить активну роз'яснювальну роботу серед працівників та членів їхніх сімей щодо шкідливості вживання наркотичних речовин та зловживання алкогольними напоями.

2.6.24. Передбачає включення питань щодо розвитку культури, фізичної культури і спорту, оздоровлення й відпочинку дітей, молодіжної та тендерної політики до колективних договорів, галузевих та територіальних угод.

2.6.25. Здійснює громадський контроль за дотриманням на підприємствах, в установах і організаціях чинного законодавства щодо забезпечення прав працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру і спорт, оздоровлення та відпочинок їх дітей, вносить пропозиції про удосконалення цієї роботи.

2.7. У сфері оздоровлення дітей, матерів з дітьми, потерпілих від наслідків Чорнобильської катастрофи, учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС

Облдержадміністрація:

2.7.1. Забезпечує цільове використання коштів, виділених за державною програмою для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення, надання пільг і компенсацій, які пов'язані зі станом здоров'я і є пріоритетними (пільгове забезпечення продуктами харчування, виплату компенсацій сім'ям з дітьми, пільгове медичне обслуговування та інше).

Згідно з чинним законодавством у першу чергу забезпечує санаторно-курортними путівками постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи дітей-інвалідів за медичними показаннями, дітей-сиріт і напівсиріт, дітей з хронічними захворюваннями та осіб,

віднесених до категорії 1 і категорії 2 (з числа учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС у 1986 році).

2.7.2. Сприяє соціальному захисту постраждалого населення в організації його оздоровлення, насамперед дітей, потерпілих від наслідків аварії на ЧАЕС.

2.7.3. Вживає заходи щодо регулярного забезпечення медикаментами за пільговими рецептами для амбулаторного лікування населення, потерпілого від наслідків аварії на ЧАЕС, у лікувально-профілактичних закладах області.

2.7.4. Сприяє регулярній виплаті грошових допоміг у зв'язку з обмеженням споживання продуктів харчування місцевого виробництва та компенсації за пільгове забезпечення продуктами харчування громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

III. Соціальний діалог

Сторони, визначаючи соціальний діалог як об'єктивну необхідність успішного вирішення питань соціально-економічного розвитку регіону, удосконалення соціально-трудових відносин, соціального захисту населення і такий, що сприяє взаєморозумінню і злагоді в суспільстві, домовились:

3.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, «круглих столів» з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

3.2. Проводити консультації та вносити узгоджені пропозиції в установленому порядку до вищих органів законодавчої ініціативи - перед прийняттям державних рішень щодо реформування в галузях бюджетної сфери та щодо змін законодавства, з метою забезпечення трудових і соціальних гарантій працівників у регіоні.

3.3. Розв'язання трудових конфліктів здійснювати на основі трудового арбітражу, посередництва та примирення згідно з чинним законодавством.

3.4. Сприяти укладенню угод на галузевому і локальному рівнях, а також внесенню до них змін та доповнень, якщо вони включають нижчі, порівняно з Генеральною, галузевими і цією Угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

3.5. Сприяти створенню і функціонуванню профспілкових організацій на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності і господарювання та дотримуватися вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.6. Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення угод і колективних договорів та забезпечення їх виконання.

3.7. Сприяти вивченню вітчизняної і міжнародної практики ведення соціального діалогу та поширенню її на території області.

3.8. Включати до складу колегій та цільових комісій, консультативно-дорадчих органів представників профспілок, які є суб'єктами цієї Угоди.

3.9. Сприяти формуванню та проведенню в районах і містах області комплексної роботи з поглиблення соціального діалогу, укладення угод із соціального партнерства, співпраці та взаємодії.

3.10. Сторони рекомендують координаційним радам, головам районних і міських організацій галузевих профспілок, територіальним організаціям роботодавців та місцевим органам виконавчої влади провести роботу щодо укладення аналогічних угод на районних та міських рівнях.

IV Заключні положення

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин та вдосконалення соціального діалогу, Сторони домовились:

4.1. Зміни та доповнення до Угоди, (окрім тих, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди), вносяться тільки за взаємною згодою Сторін після проведення відповідних консультацій та досягнення домовленостей, і набувають чинності після підписання їх Сторонами.

4.2. Текст Угоди оприлюднюється у друкованих та електронних засобах масової інформації.

4.3. Виконання Угоди розглядається щорічно на спільному засіданні колегіальних органів Сторін. Результати про хід її виконання розміщуються у засобах масової інформації.

4.4. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухиляння від участі в переговорах, за ненадання або несвоєчасне надання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

4.5. У випадку реорганізації однієї із Сторін, її правонаступники продовжують виконання прийнятих зобов'язань.

4.6. Контроль за виконанням Угоди здійснюється Сторонами, що її уклали.

4.7. Жодна із Сторін не може в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань протягом встановленого терміну дії Угоди.

4.8. З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Регіональна угода між Київською обласною державною адміністрацією, Київською обласною організацією роботодавців, промисловців і підприємців та Київською обласною радою профспілок на 2010-2012 роки.

4.9. Угоду підписано в чотирьох примірниках, які знаходяться у кожної з Сторін, в Міністерстві соціальної політики України, і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали:

Від Київської
обласної державної адміністрації
Голова Київської обласної державної адміністрації

Від Київської обласної ради професійних спілок
Голова Київської обласної ради профспілок

Від Спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців Київської області
Голова правління Київського обласного об'єднання організацій роботодавців

1 квітня 2013 р.

Додаток Г

Колективний договір (приклад)

Типовий колективний договір між роботодавцем і первинною профспілковою організацією в АПК

РОЗДІЛ І
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей колективний договір укладений між_____ та профспілковим комітетом_____ підприємства на 20__-20__ роки.

1.2. Договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження найманих працівників і роботодавців з питань, що є предметом даного договору.

1.3. Положення і норми колективного договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про колективні договори і угоди», інших актів законодавства, генеральної і галузевої угод.

1.4. Предметом даного договору є переважно додаткові, порівняно з чинним законодавством, положення оплати, охорони та умов праці, соціального і житлово-побутового обслуговування працівників підприємств, гарантії та пільги, що надаються Роботодавцем.

1.5. Колективний договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективної роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.6. Сторони визначають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.7. Сторони приймають взаємні повноваження та зобов'язання відповідних сторін Генеральної, Галузевої, Регіональної угод та зобов'язуються дотримуватись принципів соціального діалогу і рівності прав обох сторін. Дотримуватись положення щодо забезпечень виконання норм Європейської соціальної хартії.

1.8. Працівники надають право профспілковому комітету, членами якого вони є, домовлятися з роботодавцем про внесення до колективного договору доцільних з точки зору обох сторін змін і доповнень без скликання зборів або конференції трудового колективу, якщо ці зміни не погіршують становище працівників, шляхом підписання їх головою профспілки.

1.9. Роботодавець визнає право первинної профспілкової організації підприємства на ведення колективних переговорів і укладання колективного договору від імені працівників підприємства, а також на участь у вирішенні інших питань, що стосуються соціально-економічних інтересів трудового колективу.

1.10. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем, працівниками і профспілковим комітетом підприємства .

1.11. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться за взаємної згоди сторін у порядку встановленому чинним законодавством, при цьому умови колективного договору не можуть бути змінені у бік погіршення становища працівників.

1.12. Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору, або припиняти їх виконання.

1.13. Колективний договір не втрачає чинність у разі зміни складу, структури, підпорядкування та назви підприємства. При ліквідації підприємства чинність колективного договору зберігається на період його ліквідації.

1.14. Після підписання колективного договору повноважна особа сторони роботодавця протягом 5 днів подає його на реєстрацію до місцевого органу державної влади та після реєстрації доводить його до відома всіх працівників підприємства.

1.15. Колективний договір набирає чинність з дня його підписання Сторонами і діє до уклад586ення нового або перегляду даного колективного договору.

РОЗДІЛ II
ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ

З метою підвищення ефективності виробництва, забезпечення прибуткової роботи і створення на цій основі належної бази для збереження трудового колективу та умов для відтворення робочої сили:

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства, підвищення ефективності виробництва, удосконалення кооперації праці, ініціативного пошуку нових зв'язків.

2.2. Забезпечити працівників матеріально-технічними та енергетичними ресурсами, обладнанням, необхідним для виконання виробничих програм і одержання запланованого прибутку.

2.3. Підвищувати ефективність праці через реалізацію програми розвитку виробництва, охорони праці, соціального захисту працівників та їх сімей.

2.4. Здійснювати регулярне підвищення кваліфікації та навчання керівників та фахівців підприємства.

2.5. За рахунок прибутку, який залишився після сплати податків створити фонди: розвитку підприємства; науки і техніки; споживання та розробити кошториси їх витрат.

2.6. Брати участь у заходах профспілкового комітету із захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудящих.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.7. Забезпечити правильну експлуатацію, збереження та раціональне використання обладнання, інструментів, техніки і матеріалів переданих колективу для виконання виробничих програм та закріплених за окремими працівниками згідно паспортизації робочих місць.

2.8. Дотримуватися трудової дисципліни та режиму робочого дня (часу).

2.9. Дотримуватися вимог техніки безпеки та виробничої санітарії.

Профспілковий комітет зобов'язується:

2.10. Всіляко сприяти підвищенню ефективності виробництва, збільшенню прибутку.

2.11. Сприяти дотриманню працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.12. Утримуватись від організації масових акцій протесту з питань, що є предметом цього договору за умови їх вирішення у встановленому чинним законодавством.

2.13. Використовувати всі передбачені законодавством засоби захисту працюючих, в тому числі право на звернення до суду з позивними заявами для відстоювання законних прав працюючих.

2.14. Проводити роботу з найманими працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна підприємства.

2.15. Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства, доводити їх до сторони роботодавця й домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.16. Проводити роз'яснювальну роботу в трудових колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного і соціального стану підприємства та збалансування інтересів роботодавця і працівників.

Сторони зобов'язуються:

2.17. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення прагнути оперативно розв'язувати без зупинки виробництва.

РОЗДІЛ ІІІ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

З метою сприяння зайнятості працівників, забезпечення їх конституційного права на працю і соціальний захист:

Сторони домовилися:

3.1. Спільними діями домагатися стабілізації зайнятості працівників та створення нових робочих місць.

3.2. Розробляти та реалізовувати конкретні заходи щодо збереження оптимальної чисельності працюючих та забезпечення їх продуктивної зайнятості.

Роботодавець зобов'язується:

3.3. У разі виникнення об'єктивних причин (ліквідація, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення, перепрофілювання підприємства, зміни в організації виробництва та праці та інше), що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, здійснювати практичні заходи лише після завчасного надання профспілковому комітету інформації з цих питань, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення.

Не пізніше як за три місяці з часу прийняття рішення проводити консультації з профспілковим комітетом щодо запобігання звільненню, обмеження його до мінімуму та пом'якшення його соціальних наслідків.

3.4.У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходи для їх запобігання, з урахуванням пропозицій профкому первинної організації Профспілки, зокрема:

- обмежувати або не допускати прийняття на роботу нових працівників;
- обмежити надурочні роботи та роботи в вихідні дні;
- запроваджувати режим неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- застосовувати поетапне звільнення у зв'язку із скороченням;
- надавати можливість працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації з метою подальшого працевлаштування;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до закінчення процедури) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільняти працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати.

3.5. Встановити, що за працівниками звільненими на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, на весь період до працевлаштування, але не більше календарного року, зберігаються соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації:

- медичне обслуговування в медичному закладі, що обслуговує працівників підприємства;
- надання путівки (пільгової або за повну вартість) на оздоровлення працівника і його дітей;
- виплата винагороди за результатами роботи за рік і винагороди за вислугу років у розмірі пропорційно відпрацьованому часу;
- надання матеріальної допомоги після закінчення періоду виплати середнього заробітку.

3.6. Не звільняти без попереднього працевлаштування: жінок, які мають на утриманні неповнолітніх дітей; осіб з обмеженою працездатністю; молодих спеціалістів, які прийшли на підприємство за направленням.

Профспілковий комітет зобов'язується:

3.7. Домагатися від роботодавця здійснення конкретних заходів щодо запобігання вивільненню працівників чи зведенню їх кількості до мінімуму.

3.8. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників.

3.9. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу чи інше, не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін.

3.10. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. ст. 42, 42-1 КЗпП України.

3.11. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість.

РОЗДІЛ IV
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

4.1. На підприємстві встановлюється 40-годинний робочий тиждень. Норма робочого часу на відповідний рік розраховується та встановлюється на підставі графіків роботи на підприємстві з урахуванням гарантій та обмежень, передбачених чинним трудовим законодавством України.

Обліковим періодом для визначення норми робочого часу є календарний рік, який відповідає фінансовому року на підприємстві.

Час роботи та відпочинку на підприємстві регламентуються Правилами внутрішнього трудового розпорядку (Додаток № 1).

4.2. Укладати з працівниками безстроковий трудовий договір. Не допускати заміну безстрокового трудового договору на строковий. Строковий трудовий договір укладати лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника.

4.3. Розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки та посадові інструкції, ознайомити його з ними, та вимагати їх виконання.

4.4. Зобов'язати кожного працівника добросовісно і якісно виконувати свої трудові обов'язки, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати вказівки роботодавця, дотримуватися технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власників, на прохання роботодавця негайно надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

4.5. За погодженням із профспілковим комітетом в період напружених польових робіт (посів, догляд за посівами, заготівля кормів, збирання урожаю, підняття зябу, тощо) у випадку виробничої необхідності збільшувати тривалість робочого дня для працівників, зайнятих у рослинництві, ремонтній майстерні, на автотранспорті, складах та інших підрозділах, що обслуговують рослинництво не більше 10-ти годин.

Керівникам виробничих підрозділів вести підсумковий облік робочого часу і по закінченню кожного періоду надавати відгули або з оплатою у подвійному розмірі.

4.6. В разі запровадження чергування на виробництві у вихідні та святкові дні завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації, дотримуючись вимог статей 71,72,107 Кодексу законів про працю України.

4.7. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи скорочувати на одну годину.

4.8. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за погодженням з профспілковим комітетом.

4.9. Компенсувати роботу в святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством.

4.10. Встановити гарантовану тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників 24 календарних дні - за відпрацьований робочий рік. Додаткові відпустки надавати окремим категоріям працівників у порядку, передбаченому чинним трудовим законодавством.

4.11. Графіки щорічних відпусток затверджувати до 05 січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховувати сімейні та інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, що мають право на отримання відпустки у зручний для них час, визначено ст. 10 Закону України «Про відпустки».

4.12. Працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів згідно із списком посад, робіт та професій, визначених в додатку №2 до колективного договору.

4.13. Робітникам, що зайняті на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, надавати додаткові дні відпустки за результатами атестації робочих місць (додаток № 3 до колективного договору).

4.14. Щорічну відпустку на прохання працівника ділити на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме 14 календарних днів. Стаття 12 ЗУ «Про відпустки».

4.15. Сезонним і тимчасовим працівникам розмір щорічної відпустки розраховується виходячи із норм 24 календарних днів пропорційно відпрацьованому часу.

4.16. Встановити для працівників додаткові оплачувані відпустки у зв’язку із:

- одруженням працівника - 3 робочих дні;
- шлюбом дітей працівника - 2 робочих дні;
- народженням дитини - 3 робочих дні;
- смертю близького родича (батьки, дружина, чоловік, діти, брати, сестри) - 3 робочих дні;
- проводами в армію - 3 календарних дні батькам;
- батькам, дитина яких вперше йде до школи - 1 день 1-го вересня;
- батькам випускників 11-го класу СШ – 1 день, в день випуску;
- Днем народження працівника.

4.17. Надавати жінкам, які мають трьох і більше дітей віком до 18 років, один додатковий день відпочинку на місяць з оплатою по середньому заробітку за рахунок прибутку.

4.18. Запроваджувати скорочену тривалість робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці.

4.19. З родинних обставин або з інших поважних причин у виняткових випадках надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений між роботодавцем та працівником, але не більше 15 календарних днів на рік.

4.20. Працю підлітків використовувати у відповідності з діючим законодавством.

4.21. Надавати обідню перерву для всіх категорій працівників не менше двох годин.

Профспілковий комітет зобов'язується:

4.22. Забезпечувати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.

4.23. Перевіряти доцільність роботи у вихідні дні та надурочно роботи.

4.24. Представляти інтереси працівників при розгляді спірних питань з роботодавцем у комісії по трудовим спорам, в суді.

РОЗДІЛ V
НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців "Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України" і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві та інших нормативних документів, які регламентують питання оплати праці

Роботодавець зобов'язується:

5.1.Встановлювати форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників (доплати, надбавки, премії тощо) в межах коштів, зароблених колективом, за погодженням з профкомом.

Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємства є частина доходу, одержана внаслідок господарської діяльності. Витрати на оплату праці розподіляти на витрати із фонду основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Розмір заробітної плати повинен залежати від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Частка основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці не може бути меншою за 65 відсотків.

5.2.Встановити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не нижче 115 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

5.3. Здійснювати оплату праці за почасово-преміальною та відрядно-преміальною системами оплати праці на основі тарифної системи, годинних та місячних тарифних ставок, відрядних розцінок, місячних посадових окладів для керівників, спеціалістів та службовців.

5.4. Розробляти та затверджувати Положення про преміювання для працівників підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

5.5. Не змінювати посадовий оклад працівника у бік зменшення порівняно із посадовим окладом минулого року.

5.6. Виплачувати заробітну плату працівникам не рідше двох разів на місяць в терміни ___ та __ числа щомісячно, з проміжком часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Виплачувати заробітну плату працівникам за першу половину місяця не менш як 50 % тарифної ставки (посадового окладу) працівника за фактично відпрацьований час.

5.7. Виплачувати заробітну плату за час щорічної основної і додаткової відпусток не пізніше як за 3 дні до її початку.

5.8. Проводити присвоєння (перегляд) кваліфікаційних розрядів робітникам у відповідності до тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників в сільському господарстві.

5.9. Дотримуватися міжрозрядних, міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок і посадових окладів, які передбачені Галузевою угодою.

5.10. Повідомляти працівників про зміну або запровадження нових умов праці: систем оплати, розрядів, окладів не пізніше, як за два місяці до їх змін, або запровадження нових.

5.11. Час простою оплачувати:

- з вини роботодавця – у розмірі не меншому за дві третини середньої заробітної плати працівника, розрахованих пропорційно до тривалості простою;
- з причин, незалежних від роботодавця і працівника - у розмірі не меншому за дві третини тарифної ставки (окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою.

Час простою з вини працівника не оплачуються.

5.12. Робота в надурочний час оплачувати:

- всі години відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу на тиждень в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника;
- якщо надурочні роботи складають понад 120 годин на рік, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводити у потрійному розмірі не пізніше 15 січня наступного року.

5.13. Встановити перелік, конкретні розміри та порядок виплати доплат і надбавок згідно з додатком № 4 до цього колективного договору .

5.14. Збільшувати фонд оплати праці з урахуванням наступних умов:

- 1.2 відсотка на кожен відсоток збільшення обсягів виробництва (у вартісному виразі);
- 1 відсоток на відсоток підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати і галузевих гарантій оплати праці;
- 1,3 відсотка на кожен відсоток підвищення індексу цін на споживчі товари і послуги.

5.15. Здійснювати компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку з порушенням термінів її виплати згідно із законодавством.

5.16. Здійснювати індексацію заробітної платні, інших доходів (виплат) працівникам підприємства, згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 1078 від 17.07.2003 р. «Про Порядок проведення індексації грошових доходів населення».

5.17. Виплачувати заробітну плату у грошовій формі. Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов’язань, розписок.

5.18. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму нарахованої заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

5.19. Забезпечити збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг проти факту за минулий рік на 0,5 відсотки.

5.20. Забезпечити гласність усіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

5.21. Перегляд норм праці здійснювати лише у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (раціоналізація робочих місць, впровадження нової техніки, технології та інших заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці).

5.22. Проводити запровадження, зміну та перегляд норм праці за погодженням з профспілковим комітетом. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівникам не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження, якщо інше не передбачене законом.

Профспілковий комітет зобов'язується:

5.23. Забезпечувати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, норм Генеральної, Галузевої та Регіональної угод, діючого колективного договору з питань нормування та оплати праці, застосовувати необхідні заходи щодо усунення порушень.

5.24. Надавати членам профорганізації консультації з питань нормування та оплати праці.

5.25. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

5.26. Аналізувати рівень середньої заробітної плати на підприємстві, в галузі, регіоні, вносити пропозиції щодо удосконалення систем та форм оплати праці, домагатися їх виконання.

5.27. Домагатися попереднього обговорення управлінських рішень, які впливають на оплату праці на спільних засіданнях з Роботодавцем.

РОЗДІЛ VI
УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Виконувати затверджені Комплексні заходи з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на підприємстві, використовуючи на їхнє виконання власні кошти підприємства.(Додаток № 5)

6.2.Здійснювати оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

6.3. Забезпечувати здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

6.4. Забезпечити працівникам та представникам профспілок на підприємстві необхідного навчання з питань охорони праці.

6.5. Організувати своєчасне і кваліфіковане надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

6.6. Надавати безперешкодного доступу до робочих місць представникам профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

6.7. Недопускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

6.8. Спрямувати кошти на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці та коштів, визначених цим колективним договором.

6.9. Здійснювати заходи, спрямовані на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність до вимог законодавства про охорону праці.

6.10. Впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки з охорони праці, засобів механізації та автоматизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

6.11. При влаштуванні на роботу ознайомити робітників під підпис:

- з умовами праці на підприємстві;
- з наявністю на робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів та можливих наслідків їх впливу на здоров'я;
- про права робітника на пільги та компенсації за роботу в особливих умовах, згідно зі ст.5 Закону України «Про охорону праці».

6.12. Забезпечити своєчасну видачу працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту (ст.8 Закону України «Про охорону праці»), а також додаткового спецодягу та засобів індивідуального захисту, передбачених домовленістю сторін та нормами трудового договору. Додаток №6

6.13. Забезпечити своєчасну безкоштовну видачу мила, мийних, знешкоджуючих засобів. Додаток №7

6.14. Забезпечити своєчасне надання безкоштовного молока робітникам, які зайняті на роботах зі шкідливими або особливими умовами праці. Додаток №8

6.15. Забезпечити дотримання норм законодавства про охорону праці жінок, неповнолітніх, інвалідів згідно ст.ст. 10, 11, 12 Закону України «Про охорону праці». Додаток № 9 та № 10.

6.16. Робітнику, який розірвав трудову угоду за власним бажанням у випадку, коли роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань, виплачується вихідна винагорода у розмірі тримісячного середнього заробітку (ст.38, 44 КЗпП, ст.6 Закону України «Про охорону праці»).

6.17. Звільняти представників профспілки з питань охорони праці від основної роботи зі збереженням основного заробітку для виконання ними своїх громадських обов'язків з цих питань.

6.18. Включати представника профспілкового органу у склад комісії з перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці, а також комісії по прийому в експлуатацію нових та реконструйованих об'єктів виробничого призначення.

6.19. Забезпечити своєчасне проведення атестації робочих місць згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

6.20. За власні кошти організовувати проведення попереднього (при наймі на роботу) та періодичних (впродовж трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, обов'язкового щорічного медичного огляду осіб у віці до 21-го року. (ст.17 Закону України «Про охорону праці»). Додаток № 11.

Вживати заходи з профілактики та попередженню ВІЛ/СНІД на робочих місцях.

З метою проведення заходів з профілактики та попередженню онкозахворювань, забезпечувати проведення мамографічних та ультразвукових досліджень молочних залоз жінок.

6.21. Відповідно до ст.46 КЗпП, ст.7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», ст.17 Закону України «Про охорону праці», притягувати працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також відстороняти його від роботи без збереження

заробітної плати. Для працівників, які часто хворіють, встановити проходження позачергових медичних оглядів.

6.22. Проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, у відповідності з Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року №1232.

6.23. Не допускати застосування праці жінок на важких роботах та роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці відповідно з додаток № 12.

6.24. Не допускати застосування праці неповнолітніх на важких роботах та роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Додаток № 13.

6.25. Застосування праці інвалідів здійснювати відповідно з вимогами ст. 12 Закону України «Про охорону праці».

6.26. Забезпечувати необхідними медикаментами та аптечками цехи та дільниці виробництва, а також необхідними медикаментами медпункти виробництв.

6.27. За порушення Закону та нормативних актів з охорони праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності, згідно зі ст. 44 Закону України «Про охорону праці», та іншими актами законодавства.

6.28. Забезпечити за рахунок коштів підприємства утримання побутових приміщень відповідно санітарних норм та правил.

6.29. Відповідно до ст. 4 Закону України від 24.02.1994 р. № 4004 (із змінами та доповненнями) «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» з метою дотримання безпечних і нешкідливих для здоров'я умов праці забезпечити на підприємстві (особливо в літній період на уборці врожаю) належний питний режим за допомогою доставки бутильованої води до місць роботи працівника.

Профспілковий комітет зобов'язується:

6.30.Здійснювати контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов.

6.31. Організовувати роботу громадських інспекторів з охорони праці на підприємстві, проводити їх навчання.

6.32. Контролювати та сприяти обов'язковому навчанню та виконанню працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва.

6.33. Контролювати забезпечення персоналу та використання засобів індивідуального та колективного захисту.

6.34. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві, у роботі комісії з перевірки знань посадових осіб та працівників, які обслуговують об'єкти підвищеної небезпеки, з питань охорони праці, а також комісії по прийняттю до експлуатації нових та реконструйованих об'єктів виробничого призначення.

6.35. Проводити роз'яснювальну роботу серед членів профспілки та сприяти впровадженню в життя діючих нормативних актів, що стосуються охорони праці, прав та їх гарантій у цій області.

6.36. Захищати інтереси членів трудового колективу в питаннях охорони праці, керуючись діючим законодавством та цим колективним договором.

6.37. Здійснювати контроль за проведенням медичних оглядів.

Працівники підприємства зобов'язуються:

6.38. Дбати про особисту безпеку, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

6.39. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

6.40. Проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

6.41. Нести відповідальність за порушення вищезгаданих вимог.

РОЗДІЛ VII
РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА, СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Гарантувати надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, явки у державні органи для вирішування необхідних житлово-побутових проблем без здійснення будь-яких відрахувань з заробітної платні чи інших безпідставних санкцій. Ці дії працівник повинен заздалегідь обумовити зі своїм безпосереднім керівництвом.

7.2. Надавати працівникам гарантії, компенсації та пільги при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість та в інших випадках, що передбачені законодавством.

7.3. Надавати працівникам та пенсіонерам підприємства а також працівникам та колишнім штатним працівникам профспілкового комітету:

- муку, крупи, цукор, м'ясо, зерно, рослинну олію безкоштовно;
- здійснювати оранку огородів, надання автотранспорту за ціною собівартості витрат підприємства.

7.4. При виході у щорічну відпустку надавати матеріальну допомогу на оздоровлення 1 раз на рік всім працівникам підприємства, які не мають порушень трудової та виробничої дисципліни, у розмірі одного посадового окладу за умови використання працівником безперервної частини основної щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів.

7.5. Здійснювати працівникам підприємства виплату одноразової винагороди за безперервний стаж роботи у розмірі:

від 1 до 3 років - 0,5 посадового окладу;
від 3 до 7 років - 1,0 посадового окладу;
від 7 до 10 років - 1,2 посадового окладу;
від 10 до 15 років - 1,5 посадових окладів;
від 15 до 20 років - 1,7 посадових окладів;
більше 20 років - 2,0 посадових окладів.

7.6. Працівникам підприємства, котрі не мають порушень трудової дисципліни, до ювілеїв з дня їх народження: 50 років, 55 років (жінки), 60 років (чоловіки) виплачується грошова премія у сумі 1000,00 гривень.

Заохочувати пенсіонерів підприємства, ветеранів Великої Вітчизняної війни (бойових дій) у зв'язку з ювілейними датами: 80, 85, 90, 95 років.

7.7. Працівникам підприємства, котрі не мають порушень трудової дисципліни, до ювілейних дат стажу роботи на підприємстві виплачувати грошову премію за сумлінну роботу та високі досягнення в праці:

10 років – у сумі 500,00 грн.
20 років – у сумі 1000,00 грн.;
25 років – у сумі 1500,00 грн.;
30 років – у сумі 2000,00 грн.;
35 років – у сумі 3000,00 грн.

7.8. Працівникам підприємства, які припиняють трудові відносини у зв'язку з виходом на пенсію, встановлювати одноразову допомогу в залежності від кількості відпрацьованих ними на заводі років:

від 10 лет до 15 років – 5 посадових окладів;
від 15 лет до 25 років – 10 посадових окладів;

більше 25 років – 20 посадових окладів.

7.9. В межах соціальної підтримки пенсіонерів підприємства надавати щорічну матеріальну допомогу у розмірі 200 гривень.

7.10. У разі призову чи вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігається місце роботи, посада відповідно до ч. 3 та 4 ст. 119 КЗпП (п.3 ст.36 КЗпП), виплачувати вихідну допомогу у розмірі двох мінімальних заробітних плат (ст.44 КЗпП).

7.11. Надавати щомісячну соціальну допомогу працівникам, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х річного віку у розмірі 200 грн. на місяць.

7.12.Надавати працівникам та пенсіонерам нецільову благодійну допомогу у зв'язку з сімейними обставинами:

- на поховання працівника в розмірі двох посадових окладів;
- близьких родичів (батьків, чоловіка, жінки, дітей, братів, сестер) у сумі 500 грн. одному з близьких родичів;
- при повернені зі збройних сил України до 300 грн.
- на випадок тяжкої хвороби, операції у розмірі мінімальної заробітної плати;
- пенсіонерам на випадок гострої потреби з урахуванням матеріального стану родини та в межах кошторису;

7.13. Заохочувати працівників і ветеранів виробництва у зв'язку із святами: 8 Березня, День Перемоги, День працівників сільського господарства та інші.

7.14. Надавати працівникам підприємства на оздоровлення дітей у заміські та регіональні дитячі оздоровчі заклади оздоровлення та відпочинку дітей путівки вартістю 10% від її вартості.

7.15. Відраховувати на рахунок первинної профспілкової організації підприємства кошти у розмірі 0,3 % від фонду оплати праці на культурно-масову, спортивну, оздоровчу роботу.

7.16. При необхідності забезпечувати перевезення працівників з дому до роботи та обратно.

7.17. Виділяти кошти на здешевлення або безплатне харчування працівникам зайнятим на польових роботах.

Профспілковий комітет зобов'язується:

7.18. Забезпечувати урочисте проведення традиційних свят, урочистих вечорів, концертів, поїздок, у т.ч. організовувати поздоровлення робітниць з Міжнародним жіночим днем, співробітників підприємства та їх дітей з Новим Роком, Днем працівників сільського господарства.

7.19. Вносити конкретні пропозиції та узгоджувати їх із роботодавцем з питань соціально-побутового забезпечення, оздоровлення, фізкультурної роботи серед працівників, надання їм соціально-трудових пільг.

7.20. Організовувати вітання працівників з ювілейними датами.

РОЗДІЛ VIII
ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Згідно Закону України від 15.09.1999 року №1045-XIV «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», інших нормативно-правових актів,

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Гарантувати свободу організації і діяльності профспілкового комітету трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

8.2. Гарантувати профспілковому комітету створення сприятливих умов для виконання ним своїх повноважень. Повноваження профспілкового комітету регламентуються ст.38

Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Статутом Профспілки працівників АПК України, іншими законодавчими та локальними актами.

8.3. Здійснювати додатково до гарантій прав профспілкового комітету, наданих розділом 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» :

8.3.1. Надавати профспілковому комітету у безкоштовне користування необхідне для роботи приміщення, обладнання, засоби зв'язку, транспорт та інше.

8.3.2. Своєчасно перераховувати грошові кошти профспілковому комітету на культурно-масову, спортивну та оздоровчу роботу у розмірі 0,3 % фонду оплати праці. (Ст. 44 Закону України «Про професіональні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

8.3.3. Членам обраного профспілкового комітету, не звільнених від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час, (не менше 2 годин на тиждень), із збереженням заробітної платні, для участі у консультаціях та переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі у іншій роботі виборних профспілкових органів.

8.3.4. За працівниками, обраними до складу профспілкового комітету як штатні працівники профспілкового комітету, зберігати соціальні пільги та винагороди, що встановлені для інших працівників підприємства.

8.3.5. За письмовими заявами членів профспілки проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати їх на рахунок профкому.

8.4. Гарантувати виборним профспілковим працівникам після закінчення терміну їх повноважень надання попередньої роботи (посади).

8.5. Не застосовувати дисциплінарних стягнень до працівників, які обрані до профспілкового комітету, без згоди відповідного профоргану.

8.6. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою роботодавця працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнених від виборної роботи без згоди відповідного профоргану.

8.7. Надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.

8.8. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб підприємства для здійснення профспілкового контролю у відповідності з наданими профспілкам правами, контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

РОЗДІЛ IX
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони зобов'язуються:

9.1. В разі невиконання, або виконання неналежним чином положень, передбачених цим колективним договором, Сторони несуть відповідальність згідно чинного Законодавства України.

9.2. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється безпосередньо Сторонами.

9.3. Сторони, що підписали цей колективний договір, проводять щоквартальні зустрічі для обговорення ходу виконання умов колективного договору, поточних виробничих, громадських та соціальних питань.

9.4. Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної зі Сторін колективного договору і мають однакову юридичну силу.

Роботодавець підприємства **П.І.Б.**

Голова первинної профспілкової організації **П.І.Б.**

Додаток №1
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖЕНО
на зборах (конференції) трудового колективу_____
Протокол від _____
Голова зборів (конференції) трудового колективу
_____ П.І.Б.

ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства _____ розроблено відповідно до чинного законодавства про працю з метою впорядкування трудових відносин, які виникають між працівниками та роботодавцем.

1.2. Дія Правил внутрішнього трудового розпорядку поширюється на всіх працівників підприємства, які перебувають з ним у трудових відносинах.

1.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку є нормативно-правовим актом локального характеру.

ІІ. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Працівники реалізовують гарантоване їм Конституцією України право на працю шляхом укладання безстрокового трудового договору про роботу на підприємстві.

2.2. Особа, яка виявила намір вступити в трудові відносини з підприємством, зобов'язана подати до адміністрації підприємства такі документи:

а) трудову книжку;

б) паспорт громадянина України або документ, що його замінює;

в) ідентифікаційний номер;

в) військовий квиток (щодо осіб, які звільнені із Збройних Сил України);

г) особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Прийняття на роботу без пред'явлення зазначених документів не допускається.

Особа, яка влаштовується на роботу у підприємстві, за своєю ініціативою може надати будь-які довідки, характеристики, відгуки, рекомендації чи будь-які інші документи, що підтверджують відповідний рівень кваліфікації названої особи.

2.3. При укладанні безстрокового трудового договору роботодавець на виконання вимог Закону України «Про охорону праці» інформує працівника під розписку про умови праці на його робочому місці.

При згоді з умовами праці працівник пише письмову заяву про прийняття на роботу та видається наказ (розпорядження) роботодавця про прийняття на роботу, який має бути оголошений працівникові і містити відмітку (розписку працівника) про факт ознайомлення.

У наказі (розпорядженні) обов'язково зазначається найменування професії (посади) працівника, яка визначається на підставі штатного розкладу підприємства.

2.4. При оформленні працівника на роботу або при переведенні його у встановленому порядку на іншу роботу роботодавець зобов'язаний:

а) ознайомити працівника з умовами праці та розміром оплати праці, роз'яснити його трудові права й обов'язки;

б) ознайомити працівника із Правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором та іншими нормативно-правовими атами, що діють на підприємстві;

в) проінструктувати працівника щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієні праці, вимог пожежної безпеки, та інших спеціальних правил, які стосуються виробничої безпеки.

2.5. Припинення трудових відносин здійснюється відповідно до КЗпП України.

2.6. У день звільнення роботодавець видає працівнику його трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення і здійснює з ним остаточний розрахунок.

Днем звільнення вважається останній день роботи.

III. ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Працівники зобов'язані:

3.1.1. Дбайливо і сумлінно виконувати покладені на них трудові обов'язки, неухильно дотримуватися правил трудової дисципліни, та цих правил, своєчасно приступати до роботи, дотримуватись встановленої тривалості робочого часу, вчасно і точно виконувати розпорядження керівництва, використовувати весь робочий час для продуктивної праці, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам виконувати їхні трудові обов'язки.

3.1.2. Підвищувати продуктивність праці та свою кваліфікацію, брати участь у професійному навчанні, та освоєнні, при необхідності, суміжних професій.

3.1.3. Вчасно і ретельно виконувати функції, визначені посадовими інструкціями, дотримуватися вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та пожежної безпеки, які передбачені відповідними правилами й інструкціями.

3.1.4. Дбайливо ставитися до майна, економно та раціонально використовувати матеріали, електроенергію та інші матеріальні ресурси.

3.1.5. З повагою ставитися до інших співробітників, сприяти створенню нормального психологічного мікроклімату в трудовому колективі.

3.1.6. Вести себе гідно, дотримуватись правил поведінки в суспільстві.

3.2. Працівники мають право на:

- отримання заробітної плати відповідно до посади (роботи);
- просування по службі відповідно до чинного законодавства з урахуванням кваліфікації та здібностей та виконання своїх службових обов'язків;
- безпечні та належні умови праці;
- соціальний і правовий захист відповідно до чинного законодавства.

IV. ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ

4.1. Роботодавець підприємства зобов'язаний:

4.1.1. Правильно організувати працю працівників, закріпити за кожним робоче місце, забезпечити здорові та безпечні умови праці.

4.1.2. Забезпечити працівників матеріалами, обладнанням, засобами особистої безпеки, що є необхідними для виконання дорученої роботи.

4.1.3. Створити умови для зацікавленості працівників у результатах особистої праці, виплачувати заробітну плату своєчасно і у встановленому порядку.

4.1.4.Постійно проводити організаційну та виховну роботу, спрямовану на зміцнення трудової та виконавчої дисципліни, уникнення втрат робочого часу, раціональне використання трудових ресурсів, формування стабільного трудового колективу; застосовувати заходи впливу до порушників трудової дисципліни.

4.1.5. Неухильно дотримуватися законодавства про працю та правил охорони праці, поліпшувати умови праці, забезпечувати належне технічне оснащення всіх робочих місць.

4.1.6. Забезпечувати систематичне підвищення ділової (виробничої) кваліфікації працівників та рівня їх економічних і правових знань.

4.1.7. Сприяти створенню в трудовому колективі ділової, творчої обстановки, усіляко підтримувати і розвивати ініціативу й активність працівників.

V. РОБОЧИЙ ЧАС І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

5.1. Тривалість робочого часу працівників підприємства становить 40 годин на тиждень з одним вихідним днем (неділя). Перерва на обід з 12.00 до 14.00 години.

Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на одну годину.

5.2. Забороняється в робочий час:

а) відволікати працівників від їхньої безпосередньої роботи, викликати або знімати їх з роботи для виконання громадських обов'язків і проведення різного роду заходів, не пов'язаних з виробничою діяльністю (зустрічі, семінари, спортивні змагання, заняття художньою самодіяльністю, туристичні поїздки тощо);

б) скликати збори, засідання, наради з громадських питань.

5.3. Працівникам надаються щорічні та додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства та затвердженого графіку, який узгоджено з профспілковим комітетом підприємства. Графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року і доводиться до відома всіх працівників підприємства.

5.4. За рішенням роботодавця працівники можуть бути відкликані із щорічної відпустки за їх згодою лише у випадках, передбачених чинним законодавством України.

VI. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА УСПІХИ В РОБОТІ

6.1. За зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і за інші досягнення в роботі до працівників застосовуються такі заохочення:

а) оголошення подяки;

б) видача премії;

в) нагородження цінним подарунком;

г) нагородження почесною грамотою;

д) занесення в Книгу пошани.

Заохочення оголошується наказом, доводяться до відома всього колективу в урочистій обстановці і заноситься до трудової книжки працівника у відповідності з правилами ведення трудових книжок.

6.2. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені до держаних нагород та присвоєння почесних звань.

VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

7.1. Порушення трудової дисципліни тягне застосування заходів дисциплінарного або громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством України.

7.2. До порушень трудової дисципліни, відноситься:

а) невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків;

б) невиконання або відмова від виконання виробничих завдань та норм виробітку;

в) низька якість виконаної роботи або брак;

г) невиконання або неналежне виконання наказів (розпоряджень) роботодавця підприємства;

д) недотримання вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і пожежної безпеки;

е) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

ж) прогул (у тому числі відсутність на роботі більш 3-х годин протягом робочого дня підряд або сумарно) без поважних причин (самовільне використання, без узгодження з керівництвом, відгулів, усіх видів відпусток та інше);

з) систематичне запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця без поважних причин, або дозволу керівника;

і) неявка або ухилення від обов'язкових медичних оглядів;

к) неявка або ухилення від обов'язкових щоденних медичних оглядів на тверезість водії автотранспорту;

л) здійснення працівником у робочий час будь-яких дій, не властивих його посадовим обов'язкам.

7.3. За кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один з таких видів дисциплінарного стягнення:

а) догана;

б) звільнення з роботи.

7.4. Дисциплінарні стягнення застосовуються роботодавцем за поданням безпосереднього керівника працівника. Роботодавець має право замість застосування дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу, товариського суду або громадської організації.

7.5. Перед застосуванням дисциплінарного стягнення від порушника трудової дисципліни роботодавець зобов'язаний вимагати пояснення в письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не може бути перешкодою до застосування стягнення.

7.6. Дисциплінарні стягнення застосовуються роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу хвороби працівника, або перебування його у відпустці.

7.7. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

7.8. Наказ про застосування дисциплінарного стягнення оголошується працівникові, під розписку в триденний строк.

7.9. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

7.13. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Додаток № 2
до колективного договору

Орієнтовний перелік
професій і посад працівників, яким надається щорічна додаткова оплачувана відпустка за ненормований робочий день

№ з/п	Назва професій та посади	Тривалість додаткової оплачуваної відпустки в календарних днях
1.	Голова правління та його заступники	7
2.	Головні: інженер, бухгалтер, економіст, агроном, зоотехнік, ветеринарний лікар, енергетик, технолог	7
3.	Спеціалісти всіх найменувань	6
4.	Завідуючі: гаражем, товарних ферм, тракторних бригад та інші	4
5.	Водій легкового автотранспорту	3
6.	Працівники сільського господарства, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості	7
7.	Працівники їдальні	7
8.	Прибиральниця, касир, вагар *(список можна продовжити)*	3

Додаток № 3
до колективного договору

П Е Р Е Л І К
робіт, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці

№ з/п	Назва професій та посади	Тривалість додаткової оплачуваної відпустки в календарних днях
1.	Електрогазозварювальник, газоелектрозварювальник	7
2.	Електирики	7
3.	Робітники механічної майстерні	4
4.	Працівники парок отельні	4
5.	Ковалі	7
6.	Трактористи-машиністи	3

Додаток №5
до колективного договору

Комплексні заходи з охорони праці на 20__ -20__ роки

№ п/п	Назва заходу	Термін виконання	Відповідальна особа

Додаток № 6
до колективного договору

ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№п/п	**Найменування професій і посад**	**Найменування спецодягу та спецвзуття**	**Строк експлуатації, місяців**
1.	Заправщик	Костюм, бавовняні рукавиці, чоботи резинові	6
2.	Тракторист-машиніст	Комбінезон, куртка ватна, очки	24
3.	Доярки, телятниці	Куртка, халат, чоботи	24 і 12
	і т.д.		

Додаток №7
до колективного договору

Перелік
професій і посад працівників, яким видається мило, миючі та знешкоджуючі засоби

№ з/п	Назва виробництв, цехів, професій і посад	Найменування миючих та знешкоджуючих засобів	Норма видачі в місяць
1.	Всі робітники, які забезпечуються спецодягом	Мило або інші миючі засоби (для прання спецодягу)	За потребою
2.	Прибиральник службових приміщень	Миючі та знешкоджуючі засоби	За потребою
3.	Список продовжується		

Примітка: Крім цього, мила має бути в достатній кількості біля умивальників для миття рук по закінченні та протягом роботи. Так само біля умивальників повинні бути рушники або повітряні осушники рук.

Додаток №8
до колективного договору

Перелік
професій і посад працівників, яким видається безплатно молоко

№ з/п	Назва виробництв, цехів, професій і посад	Найменування продуктів харчування	Норма видачі
1.	Електрогазозварник	Молоко	0,5 л в зміну
2.	Ковалі	Молоко	0,5 л в зміну
3.	Трактористи-машиністи, працюючі з ядохімікатами	Молоко	0,5 л в зміну
4.	Список продовжується		

Примітка: Видається в дні фактичної роботи в шкідливих умовах праці не менш половини тривалості робочого дня.

Додаток №9
колективного договору

Граничні норми
підіймання і переміщення важких речей жінками

Характер робіт	Гранично допустима вага вантажу, кг
Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	10
Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	
- з робочої поверхні	350
- з підлоги	175

Примітка: 1. У вагу вантажу, що переміщується, включається вага тари і упаковки.
2. Під час переміщення вантажу на візках або у контейнерах докладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг.
3. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень конвеєра, стола, верстата тощо.

Додаток №10
до колективного договору

Граничні норми
підіймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи

Календарний вік, років (число повних років)	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Примітка: 1. Короткочасна робота – 1-2 підняття та переміщення вантажу;
тривала – більше, ніж 2 підняття та переміщення вантажу протягом 1 години робочого часу.
2. У вагу вантажу включається вага тари і упаковка.

Додаток №11
до колективного договору

ПЕРЕЛІК
професій, працівники яких підлягають періодичному медичному огляду

1. Працівники всіх професій віком до 21 року
2. Монтажник
3. Слюсар автотракторного парку
4. Електрозварник, газорізальник, газозварник
5. Токар, фрезерувальник
6. Водій автомобіля
7. Машиніст екскаватора, машиніст бульдозера
8. Тракторист
9. Електроакумуляторник
10. Гасильник вапна
11. Вантажник
12. Інженер-програміст
13. Працівники очисних споруд
14. Маляр, штукатур
15. Слюсар по ремонту технологічного обладнання
16. Машиніст насосних установок
17. Тесляр, столяр

Додаток № 12
до колективного договору

ПЕРЕЛІК
важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких заборонено застосування праці жінок

1. Машиніст бульдозера,машиніст екскаватора.
2. Слюсар-сантехнік, зайнятий ремонтними роботами каналізаційної системи.
3. Тесляр, зайнятий на всіх видах теслярських робіт.
4. Вулканізаторник, акумуляторник, зайнятий ремонтом свинцевих акумуляторів.
5. Водій автомобіля.
6. Слюсар-ремонтник, електрослюсар з ремонту устаткування.
7. Газорізальник, газозварювальник
8. Монтажник технологічного обладнання
9. Чистильник каналізаційних траншей, колодязів
10. Вантажник
11. Землекоп, зайнятий на ручних роботах

Додаток № 13
до колективного договору

Список
виробництв, професій та види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється використання праці неповнолітніх.

1. Електрогазозварник
2. Охоронник
3. Водій
4. Тракторист
5. …..

Додаток Д

Трудовий контракт (приклад)

КОНТРАКТ
з в. о. директора Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Навчально-дослідне господарство «Ворзель»

м. Київ «____»_____20___ р.

Національний університет біоресурсів і природокористування України (надалі – НУБіП України), в особі ректора _____, що діє на підставі Статуту, з однієї сторони,

та громадянин України _____ (надалі – Керівник), з другої сторони (в подальшому разом іменуються Сторони, а кожна окремо – Сторона),

уклали цей Контракт (надалі – Контракт) про таке: _____наймається (призначається) на посаду в. о. директора Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Навчально-дослідне господарство «Ворзель» (надалі – Господарство).

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Керівник безпосередньо здійснює поточне управління Господарством, забезпечує його ефективну діяльність та досягнення цілей і завдань, викладених у Положенні про Господарство, відповідно до чинного законодавства України, Статуту НУБіП України та цього Контракту, а НУБіП України створює необхідні умови для роботи Керівника, сплачує йому грошову винагороду і надає соціально-побутові блага.

1.2. Цей Контракт є особливою формою трудового договору у розумінні чинного в Україні законодавства. На підставі цього Контракту виникають трудові відносини між Керівником та НУБіП України.

1.3. Керівник є повноважним представником Господарства при реалізації прав, повноважень, функцій, обов'язків, що передбачені стосовно Підрозділу Статутом НУБіП України, іншими обов'язковими документами НУБіП України.

1.4. Керівник здійснює поточне керівництво Господарством на підставі довіреності та на умовах, визначених в цьому Контракті та в Положенні про Господарство.

1.5. З питань, що становлять його компетенцію, Керівник діє на основі єдиноначальності.

1.6. Керівник підпорядкований безпосередньо ректору, директору навально – науково – виробничого центру діяльності і розвитку навчально-дослідних господарств Нубія України. Накази, розпорядження ректора, проректорів, рішення ректорату, вченої ради і конференції трудового колективу Нубія України, прийняті відповідно до їх компетенції, обов'язкові для Керівника.

1.7. Керівні органи Нубія України не мають права необґрунтовано або неправомірними засобами втручатися в оперативно-розпорядчу діяльність Керівника.

1.8. Об'єкти, що знаходяться на балансі Київського територіального центру і територіально розташовані за місцезнаходженням Господарства, безпосередньо підпорядковані Керівнику

та опосередковано керівникам ННІ, НДІ, факультетів, кафедр тощо в структуру яких вони входять.
1.9. На період відпустки Керівника або його відсутності через інші причини, його обов'язки за наказом (з обов'язковим погодженням з директором навально – науково – виробничого центру діяльності і розвитку навчально-дослідних господарств НУБіП України) виконує його заступник, який у повному обсязі виконує функції, несе обов'язки, користується повноваженнями і правами Керівника, якщо останнім або ректором НУБіП України не встановлюється інше.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Керівник має право:
2.1.1. На належні умови праці, побуту, відпочинку;
2.1.2. Користуватися пільгами, встановленими законодавством про працю України;
2.1.3. Бути захищеним від посягання на правові, соціальні та професійні гарантії відповідно до чинного законодавства України, Статуту НУБіП України та цього Контракту;
2.1.4. Займатися індивідуальною науковою та науково-педагогічною діяльністю.
2.2. При виконанні посадових обов'язків має право:
2.2.1. Діяти за довіреністю від імені НУБіП України в частині представництва інтересів Господарства в усіх органах державної влади, підприємствах, установах, організаціях незалежно від їх форми власності та підпорядкування;
2.2.2. Видавати накази і розпорядження, які стосуються діяльності Господарства;
2.2.3. Укладати договори (у відповідності до довіреності), надавати доручення**,** відкривати реєстраційні рахунки в органах Державного казначейства України і підписувати банківські та інші документи Господарства;
2.2.4. Приймати на роботу та звільняти з роботи працівників Господарства згідно з Статутом НУБіП України та Положенням про Господарство;
2.2.5. Затверджувати положення про структурні підрозділи Господарства, визначати обов'язки працівників та затверджувати їх посадові інструкції;
2.2.6. Вести особистий прийом працівників Господарства і вирішувати у межах своєї компетенції їх персональні та робочі питання.

2.3. Керівник зобов'язаний:
2.3.1. Забезпечувати ефективну діяльність Господарства;
2.3.2.Забезпечувати організацію навчально-наукової, виробничо-господарської, соціально-побутової та інших видів діяльності Господарства; забезпечувати виконання завдань Господарства, передбачених чинним законодавством, Статутом НУБіП України, Положенням про Господарство та цим Контрактом;
2.3.3. Забезпечити ефективну практичну складову навчання студентів, слухачів НУБіП України;
2.3.4. Складати, подавати на затвердження ректору та забезпечувати виконання плану виробничо-фінансової діяльності Господарства;
2.3.5. Здійснювати контроль за додержанням штатно-фінансової дисципліни, якістю роботи працівників Господарства, ефективно розпоряджатися коштами і майном Господарства;
2.3.6. Вирішувати питання трудових спорів;
2.3.7. Забезпечувати охорону праці, додержання законності і правопорядку в Господарстві;
2.3.8. Подавати на розгляд загальних зборів трудового колективу проекти Правил внутрішнього розпорядку, Колективного договору Господарства та затверджувати їх після ухвалення загальними зборами;
2.3.9. Щорічно звітувати про результати діяльності перед загальними зборами трудового колективу Господарства та в установлені терміни подавати НУБіП України щорічний звіт про виробничо-фінансову діяльність Господарства, порядок обслуговування і використання

коштів Господарства, укладення договорів оренди нерухомого майна, вжиття заходів щодо погашення заборгованості з оплати праці, орендної плати тощо;
2.3.10. Погоджувати основні фінансові документи у відповідних відділах НУБіП України;
2.3.11. Письмово погоджувати з ректором університету договори (правочини) на придбання товарів (робіт, послуг) сума яких перевищує ____ (____ тисяч) гривень, крім договорів, що укладаються за результатами державних закупівель (тендеру).
2.3.12. Письмово погоджувати з ректором університету передачу майна в оренду, передачу державного майна у комунальну власність, інші будь-які дії, які можуть призвести до відчуження об'єктів державної власності.
2.3.13. Забезпечувати стійке фінансово-економічне положення Господарства, його виробничу діяльність, виконання показників ефективності використання доходу закріпленого за Господарством, відповідно до затверджених виробничих програм;
2.3.14. Забезпечувати повну та своєчасну сплату обов'язкових платежів та податків до державного бюджету, місцевих бюджетів тощо;
2.3.15. Забезпечувати високий рівень розвитку видів діяльності Господарства, необхідний для забезпечення належного рівня практичної підготовки студентів;
2.3.16. Забезпечувати умови для проведення наукових досліджень та їх впровадження в виробництво продукції;
2.3.17. Створювати належні соціально-побутові умови для студентів, наукових і науково-педагогічних працівників;
2.3.18. Забезпечувати підвищення кваліфікації працівників Господарства;
2.3.19. Забезпечувати додержання законодавства, удосконалення управління, дотримання трудової та фінансово-договірної дисципліни;
2.3.20. Забезпечувати виконання програм соціального розвитку Господарства;
2.3.21. Регулярно повідомляти НУБіП України про стан справ в Господарстві;
2.3.22. Сприяти розвитку перспективних форм співробітництва з іншими навчальними закладами і навчально-дослідними господарствами України та зарубіжжя у спільному вирішенні актуальних проблем наукового забезпечення виробництва та освіти;
2.3.23. Координувати організацію проведення в Господарстві громадських заходів;
2.3.24. Контролювати дотримання дисципліни та санітарного стану в Господарстві;
2.3.25. Контролювати дотримання вимог земельного законодавства Господарством;
2.3.26. Вживати заходів щодо недопущення самозахоплення земельних ділянок закріплених за Господарством, дотримання цільового використання земельних ділянок тощо;
2.3.27. Вживати заходи щодо створення у кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці умов праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечувати додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.
2.3.28. Щокварталу подавати НУБіП України звіт про результати виконання показників. У разі не виконання показників, Керівник подає разом із звітом пояснення щодо причин їх не виконання;
2.3.29. Виконувати інші зобов'язання, що покладаються на Керівника.

2.4. НУБіП України має право:
2.4.1. Вимагати від Керівника достроковий звіт про його дії, якщо він:
- недбало поставився до виконання або не виконав належним чином свої посадові обов'язки з управління Господарством;
- передав іншим особам, втратив або розтратив майно Господарства в результаті недбалості, невиконання або неналежного виконання своїх посадових обов'язків;
- порушив зобов'язання за цим Контрактом.
Такий звіт має бути наданий Керівником у строк до 3-х днів.
2.4.2. Звільняти Керівника достроково за його вимогою, а також у випадку порушень законодавства та умов цього Контракту;
2.4.3. Розглядати питання про можливість продовження Контракту після його закінчення.

2.5. НУБіП України зобов'язаний:
2.5.1. Забезпечувати Керівнику створення необхідних організаційних умов для нормальної високопродуктивної роботи, виплату заробітної плати відповідно до цього Контракту;
2.5.2. Гарантувати додержання прав і законних інтересів відповідно до діючого законодавства України та даного Контракту;
2.5.3. Надавати допомогу по забезпеченню необхідною документацією для роботи та відповідну інформацію на запит Керівника;
2.5.4. Інформувати про інноваційну політику НУБіП України;
2.5.5. При необхідності здійснювати контроль за діяльністю Керівника**,** заслуховувати звіти.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Керівнику нараховується заробітна плата за рахунок надходжень від виробничо-господарської діяльності господарства, виходячи з фактично відпрацьованого часу та встановлених Керівнику відповідно до діючого законодавства, зокрема Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств і Профспілкою працівників агропромислового комплексу України та Постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859, з урахуванням наступних змін в оплаті праці:

а) посадового окладу Керівника у розмірі _____, що визначається залежно від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості у кратності до мінімального розміру тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва тваринництво відповідно до Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств і Профспілкою працівників агропромислового комплексу України та Постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 1999 року № 859 (_____)

б) надбавки:

- за інтенсивність праці у розмірі _____ відсотків посадового окладу;
- за виконання особливо важливих завдань у розмірі_____ відсотків посадового окладу;

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи відповідно до умов контракту надбавки можуть бути скасовані або зменшені.

3.2. Преміювання Керівника Господарства проводиться на підставі наказу ректора щоквартально при економії коштів фонду оплати праці за підсумками роботи за наступними критеріями:

- при виконанні виробничих планів (на підставі затвердженого звіту або економії витрат на виконання виробничих планів);
- за якісне та сумлінне виконання покладених обов'язків.

Премія також може бути виплачена за особливі заслуги за наказом ректора НУБіП України.

Максимальний розмір премії не може перевищувати розміру посадового окладу керівника господарства.

Премія не виплачується: за невиконання умов даного Контракту; у разі смертельного випадку в Господарстві; за поданням посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці при систематичному порушенні вимог чинного законодавства з питань охорони праці; поновлення на роботі судами безпідставно звільнених працівників; порушення порядку обслуговування і використання коштів Господарства; невжиття заходів щодо стягнення дебіторської заборгованості, інших порушеннях законодавства у веденні господарської діяльності.

3.3. Крім того, Керівнику виплачується:

а) матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячного заробітку одночасно з наданням щорічної відпустки;

б) грошова допомога у розмірі не більше як п’ять посадових окладів у разі виходу на пенсію;

в) матеріальна винагорода за ефективне управління державним майном за результатами роботи за рік.

3.4. Система матеріального стимулювання працівника, що діє в Господарстві, повністю поширюється на Керівника**.**

3.5. Керівнику надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 24 (двадцять чотири) календарних дні і додаткова відпустка тривалістю до 7 (семи) календарних днів відповідно до чинного законодавства України.

3.6. Керівник підлягає державному соціальному страхуванню на термін дії цього Контракту.

3.7. При повній або частковій втраті працездатності, пов’язаної з нещасним випадком в зв’язку з виконанням посадових обов’язків Керівнику здійснюються виплати відповідно до діючого законодавства України.

3.8. Всі вищезазначені виплати, надання пільг, компенсацій, передбачених вище, здійснюється за рахунок фонду оплати праці Господарства. Надбавки, премії, матеріальна винагорода виплачуються в межах наявних коштів на оплату праці.

3.9. Керівник користується усіма видами соціально-культурних, інших благ і пільг, що надаються працівникам НУБіП України (санаторіями, будинками відпочинку, профілакторіями тощо).

4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

4.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов’язків, передбачених цим Контрактом, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та цього Контракту.

4.2. Керівник несе відповідальність:

4.2.1. За правопорушення, скоєні в процесі здійснення своєї діяльності - в межах, визначених чинним адміністративним, кримінальним та цивільним законодавством України. За завдання матеріальної шкоди - в межах, визначених чинним цивільним законодавством та законодавством про працю України.

4.2.2. Керівник несе персональну відповідальність за наслідки прийнятих ним рішень, що виходять за межі його повноважень, які визначені чинним законодавством, Положенням про Господарство, іншими нормативними правовими актами. Керівник не звільняється від відповідальності, якщо дії, що тягнуть відповідальність, були здійснені особами, яким він делегував свої права.

4.2.3. Керівник, який незаконно використовує майно та кошти Господарства у власних інтересах, несе відповідальність, в межах визначених цивільним, кримінальним та адміністративним законодавством України.

4.3. Керівник відшкодовує збитки, заподіяні ним Господарству, в розмірах і порядку, що визначені законодавством про працю. Під шкодою в даному випадку розуміють матеріальні збитки, шкоду іміджу і діловій репутації Господарства. У разі якщо за час виконання Керівником своїх трудових обов’язків Господарство зазнає збитків, що є наслідком дій або бездіяльності Керівника, – цей Контракт може бути достроково розірваний на вимогу НУБіП України, а Керівник повинен відшкодувати завдані збитки.

4.4. Усі спори, що виникають з цього Контракту або пов’язані із ним, вирішуються шляхом переговорів між Сторонами.

4.5. Якщо відповідний спір не можливо вирішити шляхом переговорів, він вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору відповідно до чинного в Україні законодавства.

5. ЗМІНИ, ПРИПИНЕННЯ ТА РОЗІРВАННЯ КОНТРАКТУ

5.1. Контракт може бути припинений або розірваний з підстав, передбачених чинним законодавством України про працю та умовами даного Контракту.
5.2. Підставами для розірвання Контракту є:
5.2.1. Закінчення строку його дії (п. 2 статті 36 Кодексу законів про працю).
5.2.2. Згода Сторін (п. 1 статті 36 Кодексу законів про працю).
5.2.3. Одноразове грубе порушення посадових обов'язків Керівником (п. 1 статті 41 Кодексу законів про працю).
5.2.4. Ініціатива НУБіП України до закінчення строку дії даного Контракту на умовах визначених чинним в Україні законодавством (статті 40, 41 Кодексу законів про працю України).
5.2.5. Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи НУБіП України, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії:
а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим Контрактом;
б) у разі одноразового грубого порушення Керівником законодавства чи обов'язків, передбачених Контрактом, в результаті чого для Господарства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи і т. п.);
в) у разі невиконання Господарством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання Господарством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати;
г) у разі неподання на затвердження НУБіП України річного плану виробничо-фінансової діяльності Господарства з помісячною розбивкою основних показників;
д) у разі несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини Керівника;
е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного законодавства з питань охорони праці;
є) у разі порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті;
ж) у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості;
з) у разі коли у трьох звітних кварталах протягом календарного року спостерігається зростання обсягів дебіторської заборгованості Господарства, яке за загальним підсумком зазначених кварталів не супроводжується відповідним зростанням обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) Господарства;
и) у разі неподання НУБіП України річної виробничо-фінансової звітності;
і) з інших підстав.
5.2.6. З Ініціативи Керівника до закінчення строку дії даного Контракту в зв'язку з порушенням НУБіП України законодавства про працю, невиконання умов, передбачених Контрактом (стаття 39 Кодексу законів про працю України). Підставою для дострокового припинення Контракту за ініціативою Керівника є хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за Контрактом.
5.2.7. З інших підстав передбачених чинним законодавством України.
5.4. Умови даного Контракту можуть бути змінені лише за угодою Сторін у письмовій формі.
5.5. Зміни та доповнення до даного Контракту вносяться шляхом підписання додаткових угод.

6.СТРОК ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

6.1. Цей Контракт діє з «_____» _____ 20__ року по «_____» _____ 20___ року.

6.2. Усі правовідносини Сторін, що виникають з цього Контракту або пов'язані із ним, у тому числі пов'язані із дійсністю, укладанням, виконанням, зміною та припиненням цього Контракту, тлумаченням його умов, визначенням наслідків недійсності або порушення Контракту, регламентується цим Контрактом, Статутом НУБіП України, іншими локальними актами НУБіП України, а у частині, що не передбачена цим Контрактом, відповідними нормами чинного в Україні законодавства.

6.3. Сторони вживають заходів щодо додержання конфіденційності умов Контракту, за винятком осіб, які їх контролюють.

6.4. Цей Контракт складений при повному розумінні Сторонами його умов та термінології українською мовою у двох автентичних примірниках, які мають однакову юридичну силу, - по одному для кожної із Сторін.

МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ І АДРЕСИ СТОРІН:

…

НОТАТКИ

Навчальне видання

Ткачук Вадим Анатолійович, д.е.н., професор
Ланченко Євгеній Олександрович, д.е.н., доцент
Балан Олександр Дмитрович, к.е.н., доцент
Гаврилюк Іван Петрович, к.е.н., доцент

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник

Віддруковано з оригінал-макета замовників

Підписано до друку: 01.09.2022 р. Формат 60х84 /16.
Ум. друк. арк. 35,9. Обл. вид. арк. 35,0.
Наклад 300 прим. Зам № 220260

Видавець і виготовлювач
Національний університет біоресурсів і природокористування України,
вул. Героїв Оборони, 15, Київ, 03041.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4097 від 17.06.2011 р.