

**Міністерство освіти і науки України  
Національний університет біоресурсів і  
природокористування України**

Кафедра економіки праці та  
розвитку сільських територій

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Конспект лекцій  
для студентів економічних напрямів підготовки**

**Київ – 2014**

**УДК 331:316.47:631.11(075.8)**

Викладено стислий варіант лекційного навчального матеріалу з дисципліни “Економіка праці і соціально-трудові відносини” для поліпшення засвоєння знань студентами очної й заочної форм навчання економічного факультету та факультету аграрного менеджменту ОКР “Бакалавр” у Національному університеті біоресурсів і природокористування України, а також їх самостійної роботи.

Рекомендовано до друку вченою радою Навчально-наукового інституту бізнесу Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Рецензенти:

**Шкільов О. В.**, професор кафедри економіки праці та розвитку сільських територій НУБіП України, д.е.н., професор;

**Буряк Р. І.**, доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі НУБіП України, д.е.н., доцент

**Навчальне видання**

## **ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Конспект лекцій  
для студентів економічних напрямів підготовки**

Упорядкував:

**Ланченко Євгеній Олександрович**, доцент кафедри економіки праці та розвитку сільських територій НУБіП України, к.е.н., доцент

**Конспект лекцій із дисципліни “Економіка праці і соціально-трудові відносини” для студентів економічних напрямів підготовки / [упоряд. Є. О. Ланченко]. – К.: ЦП “Компринт”, 2014. – 55 с.**

## Зміст

|                                                                                                                                 | Стор. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <i>Лекція 1. Вступ до вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудові відносини”</i> .....                             | 4     |
| <i>Лекція 2. Трудові ресурси й трудовий потенціал суспільства</i> .....                                                         | 6     |
| <i>Лекція 3. Соціально-трудові відносини як система</i> .....                                                                   | 8     |
| <i>Лекція 4-5. Організація й методичні засади нормування праці</i> .....                                                        | 10    |
| <i>Лекція 6-7. Нормування праці на механізованих польових роботах і обслуговуванні стаціонарних машин</i> .....                 | 14    |
| <i>Лекція 8. Нормування праці у тваринництві</i> .....                                                                          | 23    |
| <i>Лекція 9. Нормування ручних і транспортних робіт</i> .....                                                                   | 26    |
| <i>Лекція 10. Теоретичні основи організації трудових процесів. Поділ і кооперація праці (можливо самостійне вивчення)</i> ..... | 29    |
| <i>Лекція 11. Умови й режими праці та відпочинку. Організація робочих місць (можливо самостійне вивчення)</i> .....             | 32    |
| <i>Лекція 12-13. Загальні положення по оплаті праці</i> .....                                                                   | 35    |
| <i>Лекція 14. Оплата праці в рослинництві</i> .....                                                                             | 40    |
| <i>Лекція 15. Оплата праці у тваринництві, керівників і спеціалістів АПК</i> .....                                              | 43    |
| <i>Лекція 16. Зайнятість і соціальний захист населення</i> .....                                                                | 47    |
| <i>Лекція 17. Формування й функціонування ринку праці</i> .....                                                                 | 50    |
| <i>Лекція 18. Міжнародна організація праці та світовий досвід регулювання соціально-трудових відносин</i> .....                 | 51    |
| <b>Список використаних джерел</b> .....                                                                                         | 54    |

## Лекція 1. Вступ до вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудові відносини”

### **Праця як об’єкт вивчення дисципліни, її соціально-економічна роль.**

З моменту виникнення людини та об’єднання в спільноту, з метою виживання праця стала основою її життєдіяльності, а також основною сферою її формування та розвитку. Вона виступає основою для виникнення таких людських властивостей, як спілкування, свідомість, мова, формування духовних цінностей. Серед факторів сільськогосподарського й інших виробництв (праця – земельні угіддя – засоби праці – підприємницькі здібності) вирішальне значення належить саме трудовій діяльності людини.

*Працю* слід розглядати як доцільну діяльність людини, спрямовану на створення за допомогою засобів виробництва матеріальних і духовних цінностей, необхідних для життя людей. На роботі людина проводить найкращу частину свого життя й тому потрібно кожному навчитися працювати так, щоб робота була якомога легшою й щоб вона розвивала особистість. Із розвитком суспільства змінювалися ставлення до праці й поняттєвий апарат у сфері праці. Первинним поняттям є *робота*, яка може виконуватися не тільки людиною, а й робочими тваринами, машинами, роботами.

Залежно від напруження фізичних і розумових сил працю класифікують на *переважно фізичну* й *переважно розумову*. Розрізняють *працю просту*, яка здійснюється за допомогою фізичних зусиль виконавця та *працю кваліфіковану (складну)*, яка вимагає попереднього теоретичного та професійного навчання.

Класифікують працю на *продуктивну*, коли працівники безпосередньо приймають участь у виробництві товарів, робіт та послуг та *непродуктивну*, які безпосередньо не виробляють продукції, а приймають участь у створенні духовних благ. Виділяють *працю по управлінню* господарською діяльністю підприємств і трудових колективів як переважно розумову та *працю виконавчу* – головним чином фізична (проста або кваліфікована).

В аграрному секторі розрізняють працю *постійно зайнятих* у сільськогосподарському виробництві й *сезонно зайнятих*. Розглядаючи працю як процес прикладання зусиль і процес витрачання людиною трудової енергії, то її поділяють на *абстрактну* (означає витрачання її взагалі як процес споживання робочої сили у фізіологічному розумінні безвідносно до якогось виду діяльності) й *конкретну* (означає прояв її у витратах на виробництво конкретної продукції або в конкретному виді діяльності).

**Природа соціально-трудових відносин (СТВ).** У трудову діяльність працівники включаються, адаптуються з об’єктивних потреб і таким чином вступають у трудові відносини незалежно від того, хто працюватиме поруч, хто керівник, який у нього стиль діяльності. Проте згодом кожен працівник по-своєму проявляє себе у взаємовідносинах з іншими працівниками, керівництвом, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт та ін. На основі цього починаються складатися соціально-психологічні відносини.

Термін “СТВ” використовується порівняно недавно, суть якого визначається на основі 3-х складових дефініцій. “Соціальний” – це суспільний,

громадський, що пов'язаний із життям людей у суспільстві, їх відносинами, поведінкою у виробничій і духовній сфері. “Трудові” – походить від слова “труд”. Трудові відносини – це такі, що складаються в процесі застосування праці. “Відносини” – це причетність до чогось або когось, відносини всередині трудового колективу і з членами інших колективів і т.п. *СТВ* – відносини між людьми в процесі виробництва, обміну, розподілу й споживання в галузях економіки, взаємне спілкування працівників, їх взаємний зв'язок у процесі трудової діяльності в інтересах спільного найкращого результату.

**Особливості сільськогосподарської праці.** Праці в сільському господарстві притаманні такі особливості: 1) Об'єктами праці є вирощувані сільськогосподарські культури й тварини, що зумовлює неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва та викликає сезонність використання праці. 2) Умови й ефективність аграрної праці значною мірою визначаються ґрунтово-кліматичними умовами, добовими та сезонними коливаннями температури повітря й ґрунту, кількістю опадів протягом року, рельєфом сільськогосподарських угідь, їх складом, швидкістю повітря тощо. 3) Особливості праці й СТВ у сільськогосподарських підприємствах визначаються не однаковим забезпеченням трудовими ресурсами сільського господарства різних регіонів України. 4) Характер сільськогосподарської праці визначається значною мірою від форми господарювання й форми власності того чи іншого аграрного товаровиробника. 5) На рівень використання праці й трудові відносини в сільському господарстві значний вплив справляє розвиток особистого селянського господарства (ОСГ).

**Структура та завдання дисципліни. Предмет і методи курсу.** *Структура курсу* складається із розгляду таких питань, як трудові ресурси й трудовий потенціал, механізм функціонування системи СТВ, 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 СТВ.

*Завдання курсу:* формування знань про закономірності розвитку ринку праці та особливості зайнятості населення в сільському господарстві; 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 СТВ.

*Предметом вивчення дисципліни* є сукупність теоретичних, методичних і практичних питань щодо формування трудових ресурсів, забезпечення їх ефективного використання, регулювання ринку праці, організації праці та її стимулювання з метою забезпечення високої якості життя населення.

Основоположними методами пізнання курсу є: історичний, абстрактно-логічний, системний підхід, статистико-економічний, монографічний, моделювання, розрахунково-конструктивний, експериментальний та ін.

## Лекція 2. Трудові ресурси й трудовий потенціал суспільства

**Характеристика населення, трудові ресурси.** *Населення* – це природна, що історично складалася й безперервно відновлюється в процесі виробництва та відтворення життя сукупність людей, які проживають на певній території.

*Трудові ресурси* – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними здібностями, здатна виробляти матеріальні блага, надавати послуги й виконувати роботу. До трудових ресурсів в Україні відносяться: а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці I і II груп та непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії за віком на пільгових умовах; б) населення молодше й старше працездатного віку, зайняте в національній економіці.

За класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) працездатне населення (15-70 років) підрозділяється на 3 категорії: зайняті, безробітні й поза робочою силою. Зайняті й безробітні складають робочу силу чи населення, активне у даний період. Особи поза робочою силою включають залишкові групи, що не мають роботи, не шукають її та не готові працювати. Під поняттям “*робоча сила*” розуміють здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути застосовані у виробництві.

*Економічно активне населення* – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів, робіт і послуг, це реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. *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; 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.

**Роль трудових ресурсів у розвитку аграрного сектора.** Однією з основних проблем подальшого розвитку сільського господарства є зменшення кількості трудових ресурсів на селі. У сільській місцевості України проживає майже третина населення. На початок 2014 р. сільське населення України становило 14,2 млн. осіб, з яких 8,4 млн. є працездатним. Динаміка за останні роки показує, що чисельність сільського населення зменшується не лише абсолютно, а й зменшується його частка в структурі всього населення країни (нині 31,3 %). За питомою вагою селян у загальній чисельності населення перше місце посідає Закарпатська область, друге – Чернівецька, третє – Івано-Франківська (50-60 %), а найменше сільського населення проживає в Донецькій, Луганській, Дніпропетровській областях (10-15 %). За абсолютною чисельністю перше місце займає Львівська область (до 1 млн. чол.), далі – Вінницька, Одеська, Івано-Франківська області (0,8-0,9 млн. чол.). Найменше селян проживає в Луганській області, Миколаївській, Кіровоградській, Сумській, Запорізькій, Донецькій областях (0,3-0,4 млн. чол.).

Роль трудових ресурсів на селі залишається визначною для розвитку сільського господарства, оскільки його оснащення новітньою технікою й 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 в сільському господарстві, оскільки збільшується трудомісткість виробництва сільськогосподарської продукції, що, як правило, супроводжується підвищеним попитом на робочу силу, ніж на засоби виробництва.

**Показники використання й відтворення трудових ресурсів.** Рівень використання трудових ресурсів визначається показниками: 1) рівень зайнятості – відношення кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку; 2) ступінь використання фонду робочого часу; 3) рівень сезонності праці – відношення кількості відпрацьованих днів (год.) у певному місяці до їх середньомісячної кількості за рік.

У процесі відтворення населення розрізняють такі характеристики: 1) види руху населення (природний, міграційний, соціальний та економічний); 2) режими відтворення населення (розширене, просте й звужене); 3) типи відтворення населення – традиційний (екстенсивний) і сучасний (інтенсивний).

**Трудовий потенціал суспільства.** *Трудовий потенціал* – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Під *трудовим потенціалом* розуміють розвинуту в суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей працездатного населення (здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, комунікабельність, творчий потенціал, активність, організованість і ін.), що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності.

Останнім часом у наукових працях все частіше можна зустріти поняття “людський капітал” – сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються в тій чи іншій сфері виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів працівника(-ів), роботодавця й держави.

**Продуктивність праці.** Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що як і всі показники ефективності, характеризується співвідношенням результатів виробництва та затрат праці. *Продуктивність праці* характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, затраченої на виробництво цього обсягу. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення маємо продуктивність праці (виробіток) і трудомісткість. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи та додаткові методи.

Показники продуктивності сільськогосподарської праці також характеризуються відношенням вартості валової продукції або валового доходу до прямих затрат праці (люд.-год.) або середньорічної чисельності працівників,

а також відношенням валової продукції в натуральних показниках (ц, га, тис. шт.) до прямих затрат праці на її виробництво (люд.-год.).

За своїм змістом *резерви підвищення продуктивності* праці прийнято поєднувати в 3 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.

### Лекція 3. Соціально-трудові відносини як система

**Основні складові системи СТВ.** *СТВ* являють собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу та суспільства в цілому. Комплексна характеристика цих відносин передбачає з'ясування суті таких категорій, як предмет, сторона, суб'єкт, види, типи та рівні СТВ. У сукупності ці елементи та відносини, що їх відображають і утворюють систему СТВ.

Практично всі сторони трудового життя людини можна розглядати як *предмет СТВ*, найголовнішими серед них є: СТВ зайнятості; СТВ, пов'язані з організацією та ефективністю праці; СТВ, що виникають у зв'язку з винагородою за працю; СТВ, пов'язані із соціальним захистом працівників.

Основною умовою виникнення та функціонування СТВ 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.

**Сторони й суб'єкти СТВ.** До сторін і суб'єктів цих відносин відносять найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями полягає в тому, що *сторони СТВ* є носіями первинного права в цих відносинах, а *суб'єкти СТВ* можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Наприклад, найманий працівник як сторона й носій первинного права в СТВ 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.

*Найманий працівник* – це фізична особа, яка перебуває в трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до регламентів (норм, положень, інструкцій). *Професійні спілки* – організації, які об'єднують найманих робітників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. *Роботодавець* – власник підприємства, установи,



організації незалежно від форми власності, виду діяльності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, який відповідно до законодавства використовує найману працю. *Держава та місцеве самоврядування* є третьою й останньою стороною СТВ, специфіка якої полягає у виконанні багатьох функцій, зокрема вона може виступати в ролі: законодавця, роботодавця, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод людини.

**Види, типи й рівні СТВ.** СТВ *класифікують на види* за такими ознаками: за змістом діяльності: виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні; за суб'єктами: міжорганізаційні, внутрішньорганізаційні, внутрішньовиробничі; 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.

*Тип СТВ* визначається яким чином приймаються й виконуються рішення в соціально-трудовій сфері, характеризуються форми взаємовідносин у виробничій, правовій, етичній, психологічній, моральній, культурній та інших сферах людського буття. Виділяють 2 полярних типи СТВ: патерналізм і соціальне партнерство. *Патерналізм* – це система СТВ, при якій рольова функція в регламентації цих відносин належить державі або керівництву окремих підприємств. *Соціальне партнерство* – це система регулювання СТВ, яка дозволяє ефективно поєднувати інтереси різних сторін: працівників, роботодавців і держави з метою запобігання конфліктів у трудовій сфері. Названі типи СТВ частіше за все не існують у “чистому” вигляді. На кожному рівні, у конкретний період часу та при певних умовах складаються моделі СТВ, які комбінують ознаки цих типів.

В Україні виділяють 4 рівні СТВ, що є вертикальною площиною цих відносин: загальнодержавний (національний) рівень; галузевий рівень; регіональний рівень; виробничий (на підприємстві) рівень (мікрорівень).

У горизонтальній площині СТВ можуть бути індивідуальними (взаємодія одного працівника з роботодавцем), 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).

**Якість трудового життя як критерій стану СТВ.** *Якість трудового життя* – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя, які дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (фізичних і інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо). 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; досконалість санітарно-гігієнічних умов; стан відносин між профспілкою й адміністрацією й ін.

Отже, поняття “якість трудового життя” співвідносне з іншим поняттям – “гідна праця”, яка, за визначенням МОП, означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені та він забезпечений адекватним соціальним захистом. Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосовувати 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.

**Моделі СТВ у міжнародній практиці.** У світі сформувалися 3 основні моделі (системи) СТВ і їх регулювання: європейська (континентальна), англосаксонська й китайська моделі. Крім означених моделей регулювання відносин у сфері праці в літературі можна зустріти окремі характеристики американської, шведської, німецької та японської моделей СТВ.

*Європейська (континентальна) модель СТВ* характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Вона має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати.

*Англосаксонська модель СТВ* визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні підприємства, а не галузі чи регіону. Перевагами моделі є більш високі темпи зростання економіки, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття, а недоліками – поляризація суспільства.

*Китайська модель СТВ* ґрунтується на централізованому регулюванні СТВ у державному секторі та значній свободі цього процесу в приватному й концесійному секторах, де переважають відносини, що нагадують ранньокапіталістичні. Тут підтримується низький рівень безробіття завдяки створенню додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили.

#### **Лекція 4-5. Організація й методичні засади нормування праці**

**Суть і завдання нормування праці.** Суть *нормування праці* полягає в розрахунку міри трудових затрат, виражених у робочому часі, на виконання певного обсягу робіт або виробництва певної кількості продукції. За формою розрахунку виділяють такі норми праці. *Норма виробітку* – обсяг роботи чи виробленої продукції, який слід виконати або виробити одним чи кількома працівниками за робочу зміну при певних природно-економічних умовах. *Норма часу* – затрати праці, виражені в секундах, хвилинах, годинах, на

виконання одиниці роботи чи виготовлення одиниці продукції, обслуговування однієї голови худоби, одиниці обладнання тощо. *Норма обслуговування* – кількість одиниць обладнання, тварин тощо, які мають обслуговувати протягом зміни один або декілька виконавців. Найбільшого розповсюдження набула в галузях тваринництва. *Норма чисельності* – кількість виконавців відповідного професійно-кваліфікаційного рівня, встановлена для виконання передбачуваного обсягу робіт, обслуговування виробничої ділянки, технологічної лінії, кормокухні й т.ін. Виділяють також *нормоване завдання, норма керованості, комплексні норми праці*.

Зважаючи на територіальну розповсюдженість, норми праці діляться на республіканські, зональні, обласні й місцеві. З огляду на галузеве призначення норми праці ділять на міжгалузеві й галузеві. За терміном дії існують постійні, сезонні, тимчасові й перспективні норми праці. Розрізняють також єдині й типові норми праці.

Розрізняють нормативи й норми праці. Нормативи праці характеризують науково обґрунтовані, централізовано розроблені показники затрат праці на основі багатьох проведених спостережень. На їхній основі підприємство самостійно розробляє свої норми праці, виходячи із природних, техніко-економічних умов виробництва.

Норми праці складають основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат праці на продукцію, встановлення завдань із підвищення продуктивності праці, визначення потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Залежно від особливостей трудових процесів у сільському господарстві вони діляться на ряд груп: 1) Польові механізовані роботи. 2) Роботи по обслуговуванню стаціонарних машин. 3) Транспортні роботи. 4) Ремонтно-механічні роботи. 5) Роботи по обслуговуванню тварин. 6) Ручні й кінно-ручні роботи. 7) Будівельно-монтажні й будівельно-ремонтні роботи.

**Організація розробки нормативних матеріалів по праці.** 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. Нормативно-дослідна мережа 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. Обласні станції займаються проведенням спостережень та їх первинною обробкою, надають практичну допомогу господарствам у паспортизації виробництва та впровадженні обґрунтованих норм праці, здійснюють оцінку пристроїв, пристосувань та документів, що використовуються при нормування праці. Зональні нормативно-дослідні станції вивчають трудові процеси, аналізують вплив різних нормоутворюючих факторів на величину трудових затрат, виконання діючих норм у

господарствах, а також правильність їх розрахунку, використання й перегляду. Зональні станції беруть участь у розробці типових норм 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 господарствах 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.

У процесі реорганізації в 2002 р. на базі нормативної мережі було створено Український науково-дослідний інститут “Украгпромпродуктивність” та його регіональні (зональні) центри АПК (5 зон), на які покладені дещо ширші завдання з розробки міжгалузевих і галузевих нормативних систем економіки, удосконалення СТВ, тарифікації професій і робіт, експертної оцінки вартості продукції для 100 галузей і підгалузей АПК, адекватних ринку. 1 зона – Північний регіон, 2 зона – Західний регіон, 3 зона – Центральний регіон, 4 зона – Східний регіон, 5 зона – Південний регіон.

**Методи нормування праці.** Вивченню затрат робочого часу трудового процесу передбачає його поділ на складові елементи. Для цього розчленовують *процес виробництва* як сукупність трудових процесів, що об’єднуються й базуються на прийнятій технології виробництва з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення потреб людей.

Процес виробництва поділяється на стадії виробництва. *Стадія виробництва* (частковий виробничий процес) – однорідна й закінчена в технологічному відношенні частина виробничого процесу, яка характеризується послідовністю зміни стану продуктів праці й організаційною відокремленістю. Окремий виробничий процес, у свою чергу, ділиться на окремі трудові процеси та трудові операції. *Окремий трудовий процес* – 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. *Трудовий прийом* – закінчена в часі сукупність дій і рухів виконавця, що послідовно виконуються один за одним і мають конкретне призначення. *Трудова дія* – сукупність декількох рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці та мають цільове призначення. *Трудовий рух* – одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії.

Розчленування процесу виробництва на складові частини є вихідним моментом *аналітичний (поелементний) метод нормування праці*, який передбачає поділ процесу праці на окремі складові з детальним вивченням

затрат часу по кожному з них, методів і прийомів праці та визначенням раціональної послідовності виконання трудового процесу. Він має аналітико-експериментальний і аналітико-розрахунковий способи.

*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 на весь процес, тобто сумарно, шляхом визначення середнього фактичного виробітку одного чи групи працівників (знаходять середньостатистичну величину).

**Способи вивчення трудових процесів і затрати робочого часу.** Залежно від змісту, форми й способу заміру та інших особливостей розрізняють такі способи вивчення трудових процесів, як фотографія (хронографія) робочого дня, хронометраж, фотохронометраж та моментні спостереження.

*Фотографія (хронографія) робочого дня* – це вид спостережень, коли протягом зміни в хронологічній послідовності фіксуються трудові прийоми в порядку їх виконання й реєструється тривалість цих прийомів. 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. Залежно від кількості об'єктів спостереження фотографія робочого часу ділиться на індивідуальну, групову й самофотографію. У практиці нормування часто виникає необхідність в аналізі рівня використання не тільки трудових ресурсів, а й машин, обладнання, транспортних засобів. Залежно від цього виділяють фотографію використання часу машин і маршрутну фотографію.

Іноді використовують *спосіб моментних спостережень*, що доцільно при спостереженні за відносно великою групою виконавців (10-15 чол.). При ньому нормувальник обходить робочі місця виконавця за наперед визначеним графіком і маршрутом, послідовно фіксуючи через рівні проміжки часу, чим зайнятий той чи інший працівник у даний момент.

*Хронометраж* – це дослідження частини трудової операції, що циклічно повторюється протягом зміни. Хронометражними спостереженнями досліджують у міру необхідності основні й допоміжні роботи. При тривалості елементів трудового процесу до 10 с точність замірів повинна бути до 0,1 с, в інших випадках – до 1 с. Значення замірів у послідовності називають *хронорядом*, який перед розрахунком нормативів праці випробовується на стійкість. Хроноряд вважається стійким, якщо розрахункове значення коефіцієнта менше табличного у відповідних довідниках (максимальне значення хроноряду не повинно перевищувати, частіше за все, мінімальне більше, ніж у 2 рази). *Фотохронометраж* – вид спостереження, який поєднує в собі фотографію робочого часу й хронометраж.

Робочий час виконавця ділиться на час роботи й час перерв. У свою чергу, час роботи залежно від характеру й мети його використання ділиться на час підготовчо-заклучних робіт, час основної й допоміжної роботи, час організаційно-технічного обслуговування робочих місць, час на виконання разових і випадкових робіт. Основна й допоміжна робота тісно взаємопов'язані,

а в окремих випадках різниця між ними навіть умовна. Суму часу основної й допоміжної роботи називають часом оперативної роботи. Сума часу оперативної роботи та організаційно-технічного обслуговування робочого місця складає час безпосереднього виконання роботи.

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. Перерва на особисті потреби – час, який затрачається працівником на особисту гігієну й природні потреби. Поряд із зазначеними мають місце регламентовані перерви, зумовлені технологією та організацією робіт.

Простої – прямі втрати робочого часу, які залежно від причин поділяються: 1) простої з організаційних причин; 2) простої з технічних причин; 3) простої з вини виконавців; 4) простої з метеорологічних причин.

Елементи трудового процесу для зручності розрахунків відповідним чином індексуються, що зазначено вище у дужках. Перераховані затрати праці входять у баланс робочого часу, структура якого виражається процентним співвідношенням. Розрізняють фактичний і проектний баланси робочого часу. Перший враховує фактичні затрати праці на виконання трудових операцій, другий – проектні розрахункові (оптимальні) показники затрат робочого.

#### **Лекція 6-7. Нормування праці на механізованих польових роботах і обслуговуванні стаціонарних машин**

**Характеристика нормоутворюючих факторів на механізованих польових роботах.** Під *нормоутворюючими факторами* слід розуміти умови виробництва, які прямо або опосередковано впливають на норму праці. Вони умовно поділяються на постійні, перемінні та організаційні.

*Постійні фактори* безпосередньо впливають на величину норм праці, проте самі вони відносно постійні й практично не змінюються в часі (довжина гону, рельєф, висоту над рівнем моря, конфігурація ділянок, наявність перешкод й т.д.). *Перемінні фактори* впливають безпосередньо на норми праці на механізованих польових роботах, але ступінь впливу цих факторів змінюється з року в рік. Ці фактори утворюють декілька груп: технічна (тяглові й енергетичні показники комбайнів та інших сільськогосподарських машин, конструктивні особливості цих машин), технологічна (особливості агротехнології виробництва й агротехнічних вимог) й біологічна (урожайність культур, густота рослин, забур'яненість полів, продуктивність тварин) групи факторів. *Організаційні фактори* включають у себе організацію матеріально-технічного постачання, схеми руху агрегатів, рівень оснащеності й обслуговування робочих місць, узгодженість робіт у часі, ступінь дотримання дисципліни й оплати праці, добросовісність виконавців тощо. Через

неможливість об'єктивної кількісної оцінки останні фактори при розрахунку норм виробітку до уваги не беруться.

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 сільськогосподарських агрегатів чи виконавців.

### **Паспортизація сільськогосподарських угідь, визначення групи поля.**

*Паспортизація сільськогосподарських угідь* – це кількісна і якісна оцінка постійних нормоутворюючих факторів із метою групування угідь (полів, сіножатей і пасовищ) відносно ступеня впливу факторів на норму праці. При паспортизації полів використовують плани землекористування господарства, ґрунтові карти та матеріали по рельєфу, висоті над рівнем моря, ґрунтових та агрохімічних обстежень.

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<sup>2</sup>.

Систематизація постійних нормоутворюючих факторів і віднесення їх до відповідних класів наведені в таблиці. 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. Одночасно визначають механічний склад ґрунту і його питомий опір робочим органам. Результати досліджень заносять у відомість паспортизації полів і по кожному полю визначають середні величини (класи) постійних нормоутворюючих факторів. По кожному полю чи групі полів розраховують середньозважений показник класу поля ( $K_{срв}$ ) по кожному фактору за формулою:

$$K_{срв} = \frac{S_1\delta_1 + S_2\delta_2 + \dots + S_n\delta_n}{S_{заг}}, \text{ де } S_1, S_2, \dots, S_n - \text{площа ділянок поля відповідного}$$

класу, м<sup>2</sup>;  $\delta_1, \delta_2, \dots, \delta_n$  – середнє значення показника нормоутворюючого фактора по кожному класу;  $S_{заг}$  – загальна площа поля, га.

Залежно від класів постійних нормоутворюючих факторів всі поля, сіножаті й пасовища поділяють на 14 груп. Для того, щоб віднести конкретне поле до однієї з цих груп, визначають узагальнений показник групи поля ( $K_{заг}$ ) для місцевих умов, що паспортизуються як добуток середньозважених показників по кожному нормоутворюючому фактору:  $K_{заг} = K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_4 \cdot K_5 \cdot K_6$ , де  $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, K_6$  – середньозважені показники класів поля по постійних нормоутворюючих факторах.

### **Методика нормування праці на механізованих польових роботах.**

Норму виробітку на механізованих польових роботах ( $H_{зм}$ ) можна визначити так:  $H_{зм} = 0,1 \cdot B_p \cdot V_p \cdot T_o$ , де  $0,1 \cdot B_p \cdot V_p$  – погодинна продуктивність агрегату, га;

## 16

[illegible]



$B_p$  – робоча ширина захвату агрегату, м;  $V_p$  – робоча швидкість руху агрегату, км/год.;  $T_o$  – час основної роботи протягом зміни, год.;  $0,1$  – постійний коефіцієнт, який вводиться для вирівнювання показників.

Робочу ширину захвату агрегату визначають таким чином:  $B_p = B_k \cdot n \cdot K$ , де  $B_k$  – конструктивна ширина захвату, м;  $n$  – кількість робочих машин в агрегаті;  $K$  – коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату. Фактичну швидкість руху агрегатів можна визначити за матеріалами спостережень за формулою:  $V_p = \frac{L \cdot n}{1000 \cdot T_{o(\phi)}}$ , де  $L$  – довжина гону, м;  $n$  – число робочих проходів (гонів);  $T_{o(\phi)}$  – фактичний час основної роботи, год.

Розрахунковий час основної роботи ( $T_o$ ) визначають аналітично за допомогою формули:  $T_o = \frac{T_{зми} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{в} + T_{оп})}{60 \cdot (1 + \delta_{нов} + \delta_{нав/розв} + \delta_{пер})}$ , де  $T_{зми}$  – установлена

тривалість зміни;  $T_{пз}$  – норматив часу на підготовчо-заклучні роботи;  $T_{обс}$  – час організаційно-технічного обслуговування агрегату в загоні;  $T_{в}$  – норматив часу на відпочинок виконавця;  $T_{оп}$  – норматив часу на особисті потреби;  $\delta_{нов}$  – 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 агрегування, до основного часу. Нормативи праці на  $T_{пз}$ ,  $T_{в}$  й  $T_{оп}$  у даному та в інших випадках розробляються дослідницькими організаціями й наводяться в довідниках. Норматив праці ( $T_{обс}$ ) можна дізнатися із довідників по нормуванню праці або за матеріалами хронографічних спостережень.

Час допоміжних робіт виражається у формулі через коефіцієнти ( $\delta_{нов}$ ,  $\delta_{нав/розв}$ ,  $\delta_{пер}$ ). Коефіцієнти затрат часу кожного з видів допоміжної роботи знаходяться в певному співвідношенні з часом основної роботи:  $\delta_{нов} = \frac{T_{нов}}{T_{o(\phi)}}$ ,

де  $T_{нов}$  – затрати часу на виконання поворотів. Кожен із наведених коефіцієнтів часу допоміжної роботи має свій порядок розрахунку. Так, коефіцієнт поворотів розраховується за формулою:  $\delta_{нов} = \frac{V_p \cdot t_{нов}}{3,6 \cdot L}$ , де  $V_p$  – робоча

швидкість руху агрегату, км/год.;  $t_{нов}$  – тривалість одного повороту, с;  $3,6$  – коефіцієнт співвимірності одиниць виміру;  $L$  – середня довжина гонів, м.

Внутрішні переїзди, що потребують перевodu агрегату в транспортне положення, і відстань більше 600 м, нормуються окремо. На основі встановлених норм і нормативів праці розробляють графіки узгодження робіт у часі й просторі, а також комплексні норми праці.

Приклад фотографії робочого дня на польових механізованих роботах та інших допоміжних таблиць для розрахунку норми праці розміщено на наступних сторінках.

## Спостережний лист

### Фотографія робочого дня на механізованих польових роботах

Дата спостереження: “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Час спостереження: з \_\_\_\_ год. \_\_\_\_ хв. до \_\_\_\_ год. \_\_\_\_ хв.

Обідня перерва: з \_\_\_\_ год. \_\_\_\_ хв. до \_\_\_\_ год. \_\_\_\_ хв.

Місце спостереження: \_\_\_\_\_ обл., \_\_\_\_\_ р-н, с. \_\_\_\_\_, назва підприємства.

Спостерігач (нормувальник): П.І.П.

Вид роботи: сівба озимої пшениці.

Склад агрегату: ДТ-75М, посівний агрегат: СЗУ-3,6, у складі 2-х сівалок.

Конструктивна ширина захвату посівного агрегату (СЗУ-3,6): 3,6 м.

Довжина гонів: 1050 м.

Виконавці: П.І.П. працівника (-ів), спеціальність \_\_\_\_\_, освіта \_\_\_\_\_, стаж роботи \_\_\_\_\_, вік \_\_\_\_\_, інші дані \_\_\_\_\_.

| №<br>п/п | Елементи процесу в<br>послідовності їх<br>виконання | Шифр     | Поточний час |        |        | Тривалість |        | № гону | Примітка        |
|----------|-----------------------------------------------------|----------|--------------|--------|--------|------------|--------|--------|-----------------|
|          |                                                     |          | годин        | хвилин | секунд | хвилин     | секунд |        |                 |
| 1        | 2                                                   | 3        | 4            | 5      | 6      | 7          | 8      | 9      | 10              |
|          | Початок спостережень                                |          | 9            | 00     | 00     |            |        |        |                 |
| 1        | Огляд трактора                                      | $T_{пз}$ | 9            | 03     | 30     | 03         | 30     |        |                 |
| 2        | Запуск двигуна                                      | $T_{пз}$ | 9            | 07     | 10     | 03         | 40     |        |                 |
| 3        | Переїзд до заправки                                 | $T_{пз}$ | 9            | 12     | 20     | 05         | 10     |        |                 |
| 4        | Заправка паливом                                    |          | 9            | 20     | 50     |            |        |        |                 |
| 5        | Заправка мастилом                                   |          | 9            | 27     | 00     |            |        |        |                 |
| 6        | Змащення                                            |          | 9            | 30     | 30     |            |        |        |                 |
| 7        | Переїзд до місця роботи                             |          | 9            | 34     | 50     |            |        |        |                 |
| 8        | Агрегування                                         |          | 9            | 43     | 20     |            |        |        | Засипка насіння |
| 9        | Сівба                                               |          | 9            | 52     | 10     |            |        | 1      |                 |
| 10       | Поворот                                             |          | 9            | 53     | 00     |            |        | 2      |                 |
| 11       | Сівба                                               |          | 10           | 00     | 20     |            |        |        |                 |
| 12       | Засипка насіння                                     |          | 10           | 09     | 00     |            |        |        |                 |
| 13       | Поворот                                             |          | 10           | 09     | 40     |            |        | 3      |                 |
| 14       | Сівба                                               |          | 10           | 19     | 50     |            |        |        |                 |
| 15       | Поворот                                             |          | 10           | 21     | 10     |            |        |        |                 |
| 16       | Сівба                                               |          | 10           | 30     | 30     |            |        |        |                 |
| 17       | Засипка насіння                                     |          | 10           | 38     | 00     |            |        |        |                 |
| 18       | Поворот                                             |          | 10           | 39     | 00     |            |        |        |                 |
| 19       | Сівба                                               |          | 10           | 48     | 10     |            |        |        |                 |
| 20       | Поворот                                             |          | 10           | 49     | 00     |            |        |        |                 |
| 21       | Зупинка                                             |          | 10           | 51     | 30     |            |        |        | Очистка борін   |
| 22       | Сівба                                               |          | 11           | 01     | 00     |            |        |        |                 |
| 23       | Поворот                                             |          | 11           | 01     | 50     |            |        |        |                 |
| 24       | Засипка насіння                                     |          | 11           | 10     | 00     |            |        |        |                 |
| 25       | Сівба                                               |          | 11           | 19     | 00     |            |        |        |                 |
| 26       | Поворот                                             |          | 11           | 20     | 10     |            |        |        |                 |

| 1  | 2               | 3 | 4  | 5  | 6  | 7 | 8 | 9 | 10                   |
|----|-----------------|---|----|----|----|---|---|---|----------------------|
| 27 | Сівба           |   | 11 | 29 | 30 |   |   |   |                      |
| 28 | Поворот         |   | 11 | 30 | 00 |   |   |   |                      |
| 29 | Засипка насіння |   | 11 | 38 | 20 |   |   |   |                      |
| 30 | Сівба           |   | 11 | 38 | 40 |   |   |   |                      |
| 31 | Зупинка         |   | 11 | 49 | 00 |   |   |   | Регулювання двигуна  |
| 32 | Сівба           |   | 11 | 57 | 40 |   |   |   |                      |
| 33 | Поворот         |   | 11 | 58 | 30 |   |   |   |                      |
| 34 | Сівба           |   | 12 | 08 | 00 |   |   |   |                      |
| 35 | Засипка насіння |   | 12 | 16 | 50 |   |   |   |                      |
| 36 | Сівба           |   | 12 | 26 | 00 |   |   |   |                      |
| 37 | Поворот         |   | 12 | 27 | 00 |   |   |   |                      |
| 38 | Зупинка         |   | 12 | 29 | 10 |   |   |   | Очистка борін        |
| 39 | Сівба           |   | 12 | 38 | 20 |   |   |   |                      |
| 40 | Засипка насіння |   | 12 | 47 | 00 |   |   |   |                      |
| 41 | Сівба           |   | 12 | 56 | 20 |   |   |   |                      |
| 42 | Поворот         |   | 12 | 57 | 10 |   |   |   |                      |
| 43 | Сівба           |   | 13 | 06 | 20 |   |   |   |                      |
| 44 | Поворот         |   | 13 | 07 | 00 |   |   |   |                      |
| 45 | Перерва         |   | 14 | 00 | 00 |   |   |   | Обід                 |
| 46 | Засипка насіння |   | 14 | 08 | 20 |   |   |   |                      |
| 47 | Сівба           |   | 14 | 17 | 20 |   |   |   |                      |
| 48 | Зупинка         |   | 14 | 20 | 50 |   |   |   | Очистка сошників     |
| 49 | Поворот         |   | 14 | 22 | 20 |   |   |   |                      |
| 50 | Сівба           |   | 14 | 24 | 50 |   |   |   |                      |
| 51 | Зупинка         |   | 14 | 39 | 50 |   |   |   | Поломка, ремонт      |
| 52 | Сівба           |   | 14 | 47 | 00 |   |   |   |                      |
| 53 | Поворот         |   | 14 | 47 | 50 |   |   |   |                      |
| 54 | Засипка насіння |   | 14 | 56 | 40 |   |   |   |                      |
| 55 | Сівба           |   | 15 | 06 | 30 |   |   |   |                      |
| 56 | Поворот         |   | 15 | 07 | 40 |   |   |   |                      |
| 57 | Сівба           |   | 15 | 12 | 50 |   |   |   |                      |
| 58 | Зупинка         |   | 15 | 16 | 30 |   |   |   | Кріплення борін      |
| 59 | Сівба           |   | 15 | 20 | 40 |   |   |   |                      |
| 60 | Поворот         |   | 15 | 22 | 00 |   |   |   |                      |
| 61 | Засипка насіння |   | 15 | 31 | 20 |   |   |   |                      |
| 62 | Сівба           |   | 15 | 41 | 30 |   |   |   |                      |
| 63 | Поворот         |   | 15 | 42 | 30 |   |   |   |                      |
| 64 | Зупинка         |   | 15 | 52 | 30 |   |   |   | Розмова з бригадиром |
| 65 | Сівба           |   | 16 | 02 | 20 |   |   |   |                      |
| 66 | Поворот         |   | 16 | 03 | 30 |   |   |   |                      |
| 67 | Засипка насіння |   | 16 | 13 | 10 |   |   |   |                      |
| 68 | Зупинка         |   | 16 | 16 | 10 |   |   |   | Регулювання двигуна  |
| 69 | Сівба           |   | 16 | 25 | 20 |   |   |   |                      |

| 1   | 2                                 | 3 | 4  | 5  | 6  | 7 | 8 | 9 | 10               |
|-----|-----------------------------------|---|----|----|----|---|---|---|------------------|
| 70  | Поворот                           |   | 16 | 26 | 40 |   |   |   |                  |
| 71  | Сівба                             |   | 16 | 36 | 10 |   |   |   |                  |
| 72  | Поворот                           |   | 16 | 37 | 20 |   |   |   |                  |
| 73  | Зупинка                           |   | 16 | 40 | 40 |   |   |   | Очистка сошників |
| 74  | Засипка насіння                   |   | 16 | 49 | 30 |   |   |   |                  |
| 75  | Сівба                             |   | 16 | 59 | 20 |   |   |   |                  |
| 76  | Поворот                           |   | 17 | 00 | 20 |   |   |   |                  |
| 77  | Сівба                             |   | 17 | 10 | 00 |   |   |   |                  |
| 78  | Поворот                           |   | 17 | 10 | 50 |   |   |   |                  |
| 79  | Засипка насіння                   |   | 17 | 19 | 50 |   |   |   |                  |
| 80  | Сівба                             |   | 17 | 29 | 10 |   |   |   |                  |
| 81  | Поворот                           |   | 17 | 29 | 50 |   |   |   |                  |
| 82  | Сівба                             |   | 17 | 39 | 30 |   |   |   |                  |
| 83  | Поворот                           |   | 17 | 40 | 20 |   |   |   |                  |
| 84  | Засипка насіння                   |   | 17 | 49 | 30 |   |   |   |                  |
| 85  | Сівба                             |   | 17 | 59 | 00 |   |   |   |                  |
| 86  | Поворот                           |   | 18 | 00 | 00 |   |   |   |                  |
| 87  | Сівба                             |   | 18 | 09 | 20 |   |   |   |                  |
| 88  | Засипка насіння                   |   | 18 | 18 | 50 |   |   |   |                  |
| 89  | Поворот                           |   | 18 | 20 | 10 |   |   |   |                  |
| 90  | Сівба                             |   | 18 | 29 | 20 |   |   |   |                  |
| 91  | Зупинка                           |   | 18 | 39 | 20 |   |   |   | Особисті потреби |
| 92  | Поворот                           |   | 18 | 40 | 30 |   |   |   |                  |
| 93  | Сівба                             |   | 18 | 50 | 00 |   |   |   |                  |
| 94  | Засипка насіння                   |   | 18 | 59 | 00 |   |   |   |                  |
| 95  | Поворот                           |   | 19 | 00 | 00 |   |   |   |                  |
| 96  | Зупинка                           |   | 19 | 04 | 10 |   |   |   | Дозаправка водою |
| 97  | Сівба                             |   | 19 | 14 | 30 |   |   |   |                  |
| 98  | Поворот                           |   | 19 | 15 | 50 |   |   |   |                  |
| 99  | Засипка насіння                   |   | 19 | 25 | 40 |   |   |   |                  |
| 100 | Сівба                             |   | 19 | 35 | 20 |   |   |   |                  |
| 101 | Поворот                           |   | 19 | 36 | 50 |   |   |   |                  |
| 102 | Сівба                             |   | 19 | 46 | 00 |   |   |   |                  |
| 103 | Переїзд до місця стоянки агрегату |   | 20 | 00 | 00 |   |   |   |                  |
|     | Кінець зміни                      |   | 20 | 00 | 00 |   |   |   |                  |

### Фактичний баланс робочого часу

| №<br>п/п                 | Елементи затрат робочого часу                                                                                      | Шифр     | Тривалість |        | Питома<br>вага,<br>% |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|--------|----------------------|
|                          |                                                                                                                    |          | хвилин     | секунд |                      |
| 1                        | Підготовчо-заключні роботи – всього<br>у т.ч. ...                                                                  |          |            |        |                      |
| 2                        | Оперативна робота – всього                                                                                         |          |            |        |                      |
|                          | у т.ч.<br>основна робота                                                                                           |          |            |        |                      |
|                          | допоміжна робота – всього<br>у т.ч. повороти<br>засипка насіння                                                    |          |            |        |                      |
| 3                        | Організаційно-технічне<br>обслуговування – всього<br>у т.ч. ...                                                    |          |            |        |                      |
| 4                        | Разові роботи                                                                                                      |          |            |        |                      |
| 5                        | Випадкові роботи                                                                                                   |          |            |        |                      |
| 6                        | Відпочинок                                                                                                         |          |            |        |                      |
| 7                        | Особисті потреби                                                                                                   |          |            |        |                      |
| 8                        | Перерви, зумовлені технологією й<br>організацією робіт                                                             |          |            |        |                      |
| 9                        | Простої – всього<br>у т.ч. з організаційних причин<br>технічних причин<br>вини виконавця<br>метеорологічних причин |          |            |        |                      |
| Тривалість робочої зміни |                                                                                                                    | $T_{зм}$ |            |        | 100                  |

### Проектний баланс робочого часу

| №<br>п/п                 | Елементи затрат робочого часу             | Шифр     | Тривалість |        | Питома<br>вага,<br>% |
|--------------------------|-------------------------------------------|----------|------------|--------|----------------------|
|                          |                                           |          | хвилин     | секунд |                      |
| 1                        | Підготовчо-заключні роботи*               |          | 35         | 00     |                      |
| 2                        | Основна робота                            |          |            |        |                      |
| 3                        | Допоміжна робота                          |          |            |        |                      |
| 4                        | Організаційно-технічне<br>обслуговування* |          | 15         | 00     |                      |
| 5                        | Відпочинок*                               |          | 20         | 00     |                      |
| 6                        | Особисті потреби*                         |          | 10         | 00     |                      |
| Тривалість робочої зміни |                                           | $T_{зм}$ | 420        | 00     | 100                  |

\* Нормативи затрат робочого часу на підготовчо-заключні роботи, організаційно-технічне обслуговування, відпочинок і особисті потреби мають бути розраховані на основі багатьох спостережень або взяті з довідників по нормуванню праці. Тому в даному випадку в навчальних цілях візьмемо усереднені нормативи праці для всіх механізованих польових робіт.

Одночасно з нормою виробітку на механізованих роботах визначають обсяги витрат палива на фізичну одиницю роботи. 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:

$$Q = \frac{q_o \cdot T_o + q_{нов} \cdot T_{нов} + q_{пер} \cdot T_{пер} + q_{зуп} \cdot T_{зуп}}{H_{зм}}, \text{ де } q_o, q_{нов}, q_{пер}, q_{зуп} - \text{ погодинні витрати}$$

палива, відповідно, при роботі двигуна під робочим навантаженням (основна робота), поворотах, переїздах і на зупинках, кг;  $T_o, T_{нов}, T_{пер}, T_{зуп}$  – розрахунковий час, відповідно, основної роботи, поворотів, переїздів, зупинок, год.;  $H_{зм}$  – технічно обґрунтована норма виробітку, га.

**Методичні положення нормування праці на обслуговуванні стаціонарних машин.** Нерухомість або обмежений радіус переміщення робочих частин знарядь праці визначили назву стаціонарних машин. За характером дії на предмет праці, конструктивними особливостями стаціонарні машини поділяють на машини безперервної дії та машини циклічної дії. У машини першої групи продукт, що переробляється, подається безперервно й у такому самому ритмі виходить із них після обробки (зерноочисні машини, сортувальні пункти, силосорізки). До машин другої групи належать зерносушилки, кормозмішувачі, коренеклубнемийки, у яких продукція обробляється упродовж певного циклу і тільки після цього виходить із 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.

Отримані в результаті спостережень робіт по обслуговуванню стаціонарних машин матеріали шифрують і класифікують відповідно до прийнятої класифікації. Розрахунок норм праці для машин безперервної дії починають із визначення погодинної продуктивності машин ( $W$ ) за формулою:

$$W = \frac{Q}{T_{o(фм)}}, \text{ де } Q - \text{ фактичний обсяг виконаної роботи за зміну, т, ц тощо;}$$

$T_{o(фм)}$  – фактичний час основної роботи машини (машинний час).

Після визначення раціонального балансу робочого часу роботи машини розраховують змінну норму виробітку ( $H_{зм}$ ) за формулою:

$$H_{зм} = W \cdot \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{он})}{60 \cdot (1 + P_в / 100)}, \text{ де } P_в - \text{ відношення часу на відпочинок до}$$

часу безпосереднього виконання роботи, %.

Для визначення кількості обслуговуючого персоналу ( $K_{вук}$ ) необхідно фактичний підсумок оперативного часу ( $T_{опр}$ ) і відпочинку одного працівника

по конкретному робочому місцю ( $T_e$ ) поділити на час роботи машини при раціональному балансі її робочого часу ( $T_{o(m)}$ ):  $K_{вик} = \frac{T_{opr} + T_e}{T_{o(m)}}$ .

Для машин циклічної дії методичні підходи при визначенні норм праці багато в чому подібні, проте є різниця. 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:

$$H_{зм} = W_{ц} \cdot K_n \cdot \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{обс} + T_e + T_{оп})}{T_{ц}}, \text{ де } T_{ц} - \text{тривалість одного циклу}$$

роботи машини;  $W_{ц}$  – продуктивність машини за один цикл роботи;  $K_n$  – коефіцієнт виходу готової продукції.

## Лекція 8. Нормування праці у тваринництві

**Основні нормоутворюючі фактори й паспортизація тваринницьких приміщень.** 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).

Різноманітність нормоутворюючих факторів у тваринництві враховується за допомогою паспортизації тваринницьких ферм. *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 розділити на 3 частини. У *першій частині* наводиться загальна характеристика виробничого приміщення з описом його місця розташування, типу й конструктивних особливостей, проектної й фактичної місткості. У *другій частині* висвітлюються технологічні аспекти виробництва тваринницької продукції. При цьому вказуються способи виконання робіт, відстань перенесення, перевезення вантажів і їх транспортування, типи й марки технічних засобів, що використовуються. У *третьій частині* дається професійно-кваліфікаційний склад трудового колективу ферми, наводиться детальний перелік обов'язків тваринників у розрізі професій, вказуються технічно обґрунтовані норми обслуговування.

Результати паспортизації ферм мають суттєве значення при визначенні норм обслуговування за збірником типових норм або їх розрахунку за

нормативами праці. Паспорт ферми служить також вихідною базою для розробки найбільш ефективних варіантів організації трудових процесів у галузі.

**Методика розрахунку норм обслуговування 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. Систематизація затрат робочого часу у тваринництві має свої особливості. Так, через труднощі визначення оперативний час не ділять на основний і допоміжний. Для галузей тваринництва характерна наявність великої кількості разових робіт. Підготовчо-заклучні роботи в галузі складаються з підготовки виконавця й засобів виробництва до роботи та приймально-здавальних робіт наприкінці зміни. Оперативний час 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, 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, систематичне миття доїльного устаткування. Регламентовані й нерегламентовані перерви систематизуються у звичайному порядку.

Норма обслуговування для операторів машинного доїння й деяких інших категорій робітників тваринницьких ферм ( $H_{обс}$ ) розраховується так:

$$H_{обс} = \frac{T_{змн} - (T_{пз} + T_{в} + T_{он})}{T_{обс(1гол.)}}, \text{ де } T_{змн} - \text{встановлена тривалість робочої}$$

зміни, хв.;  $T_{пз}$ ,  $T_{в}$ ,  $T_{он}$  – нормативи часу, відповідно, на підготовчо-заклучну роботу, відпочинок і особисті потреби, хв.;  $T_{обс(1гол.)}$  – норматив часу на обслуговування 1 голови протягом зміни, хв. При двозмінній роботі

$$\text{тваринників формула матиме такий вигляд: } H_{обс} = \frac{2T_{змн} - (T_{пз} + 2T_{в} + 2T_{он})}{T_{обс(1гол.)}}.$$

Норми й нормативи праці на обслуговуванні свиней розраховують на 10 голів, на обслуговування овець – на 100 голів, птиці – на 1000 голів.

Із нижченаведених формул можна визначити норматив обслуговування 1 голови протягом зміни ( $T_{обс(1гол.)}$ ). Цей показник складається із суми нормативів часу:  $T_{обс(1гол.)} = T_{д} + T_{г} + T_{гв} + T_{н} + T_{ч} + T_{пр} + T_{від} + T_{р} + T_{вр}$ , де  $T_{д}$ ,  $T_{г}$ ,  $T_{гв}$ ,  $T_{н}$ ,  $T_{ч}$ ,  $T_{пр}$ ,  $T_{від}$ ,  $T_{р}$ ,  $T_{вр}$  – 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.

Затрати часу на доїння 1 фуражної корови ( $T_{д}$ ) визначають у розрахунку на робочу зміну:  $T_{д} = t_{д} \cdot K \cdot 0,82$ , 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



досягають 2 рази на день, а 2 місяці – 1 раз.

Середньорічні нормативи часу на інші роботи визначають як середньозважені за протяжністю стійлового і пасовищного періодів (аналогічно нормативу на доїння).

**Особливості застосування аналітико-розрахункового способу поелементного методу нормування праці в галузі.** Трудомісткість розрахунку норм праці у тваринництві помітно знижується при визначенні норм обслуговування за трудовими нормативами. Відповідно до аналітико-розрахункового способу нормування праці на елементи трудових операцій у тваринництві розробляються обґрунтовані нормативи праці на різні варіанти організаційно-технічних і технологічних умов виробництва тваринницької продукції. Дані розрахунків наводяться в спеціальних таблицях, розміщених у довідниках з нормування праці. Нормативи праці диференційовані залежно від варіантів технологічних рішень, статеві-вікових груп тварин, продуктивності худоби та інших факторів.

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 вищенаведеною методикою норму обслуговування й вводять її в дію.

**Розрахунок чисельності працівників на тваринницьких фермах.** 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. На тваринницьких комплексах встановлюють норми обслуговування тварин, а також норми чисельності працівників. Норма чисельності робітників тваринницького комплексу ( $H_q$ ) на конкретний період визначатиметься так:

$$H_q = \frac{T_p}{T_{змн} \cdot D} \cdot K, \text{ де } T_p - \text{річна трудомісткість робіт у тваринництві, люд.-год.};$$

$T_{змн}$  – установлена тривалість зміни, год.;  $D$  – кількість днів у розрахунковому (плановому) періоді, дн.;  $K$  – коефіцієнт підміни. Коефіцієнт підміни враховує відсутність основних виконавців у святкові й вихідні дні, а також у дні відпустки, хвороб, виконання суспільних обов'язків та інші періоди. Залежно від прийнятого на комплексі режиму праці й відпочинку коефіцієнт змінності при 6-денному робочому тижні дорівнює 1,31, а при 5-денному – 1,57. Враховуючи особливості технології виробництва конкретних видів продукції тваринництва, 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:  $H_q = \frac{\Pi}{H_{обс}} \cdot K$ , де  $\Pi$  –

середньорічне поголів'я тварин (птиці) гол. А розрахувати потребу окремо в основних працівниках ( $H_{осн}$ ) та підмінних працівниках ( $H_{підм}$ ) можна таким чином:  $H_{осн} = \frac{П}{H_{обс}}$ ,  $H_{підм} = H_{ч} - H_{осн}$ .

## Лекція 9. Нормування ручних і транспортних робіт

**Особливості нормування праці на ручних роботах.** Великі затрати ручної праці спостерігаються в овочівництві, садівництві, виноградарстві, табаківництві, дещо менше – у свинарстві, скотарстві та інших галузях. 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.

Ручні роботи у 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. Норми праці на ручних роботах наведені в збірниках типових норм і нормативів праці. За необхідності норми виробітку уточнюють чи розробляють за матеріалами спостережень. Для цього визначають погодинну продуктивність виконавця ( $W$ ):  $W = \frac{Q}{T_{opr}}$ , де  $Q$  –

фактично виконаний обсяг роботи або одержаної продукції, м<sup>2</sup>, ц, т та ін.;  $T_{opr}$  – фактичний час оперативної роботи, год.

Норма виробітку на ручних роботах ( $H_{зм}$ ) визначається так:

$$H_{зм} = W \cdot \frac{T_{змн} - (t_{пз} + T_{он})}{60 + (t_{обс} + t_{г})}, \text{ де } T_{змн} - \text{тривалість нормативної робочої зміни,}$$

год.;  $t_{пз}$ ,  $T_{он}$ ,  $t_{обс}$ ,  $t_{г}$  – нормативи затрат робочого часу, відповідно, на підготовчо-заклучні роботи, особисті потреби, обслуговування робочого місця й відпочинок виконавця.

Норматив часу на задоволення особистих потреб становить 10 хв. Залежно від складності виконання всі роботи вручну за нормативами часу на обслуговування робочого місця, відпочинок виконавця, підготовчо-заклучні роботи розподілено на 4-5 груп (табл. 2).

Таблиця 2. Нормативи затрат часу на окремі елементи робочого процесу

| Група робіт | Підготовчо-заклучні роботи на робочу 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 та ін.

**Основні нормоутворюючі фактори на транспортних роботах.** Транспортні роботи в загальному обсязі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції мають велику питому вагу. Важливими нормоутворюючими факторами є вид і склад вантажу, способи, технологія й організація навантаження й розвантаження.

Вантажі систематизуються за фізико-механічними властивостями: на тверді, яких у сільському господарстві більшість; рідкі; напіврідкі; газоподібні. За способами вантажно-розвантажувальних робіт вантажі ділять 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 – малотранспортабельні.

Сільськогосподарські вантажі поділяють на 4 класи залежно від можливості використання 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* – відповідно, 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.

Отже, продуктивність транспортних засобів залежить, головним чином, від їх типу й особливостей, класу вантажів і групи доріг.

**Нормування праці на транспортних роботах.** До часу основної роботи на транспортних роботах відносять час переміщення вантажів у просторі, зворотній проїзд. 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 (> 15-20 хв.) і виконуються вручну.

Норми праці на перевезення вантажів різних класів коригуються на поправочні коефіцієнти. Для вантажів I класу такий коефіцієнт становить 1, для II класу – 1,25, III і IV класів – 1,6 і 2, відповідно.

Для визначення норми праці на транспортних роботах ( $H_{зм}$ ), а точніше норми перевезень, використовують таку формулу:

$$H_{зм} = \frac{T_{зм} - (T_{пз} + T_{\epsilon} + T_{оп})}{T_p} \cdot Q, \text{ де } T_p - \text{розрахунковий час одного рейсу, хв.}; Q -$$

фактична вантажопідйомність транспортного засобу, т.

Якщо обсяг перевезень визначають в тонно-кілометрах, то формула набуває такого вигляду:  $H_{зм} = \frac{T_{зм} - (T_{пз} + T_{\epsilon} + T_{оп})}{T_p} \cdot Q \cdot L$ , де  $L$  – середня

відстань перевезень, км.

Тривалість одного рейсу розраховується так:  $T_p = t_p + t_n + t_{роз} + t_{зв} + t_{ув}$ , де  $t_p$ ,  $t_n$ ,  $t_{роз}$ ,  $t_{зв}$ ,  $t_{ув}$  – час, відповідно, перебування транспортного засобу в русі, навантаження, розвантаження, зважування й оформлення документів, ув'язки вантажів. Розрахункову тривалість рейсу можна розрахувати за такою

формулою:  $T_p = \frac{2L}{V_{сер}} \cdot 60 + t_n + t_{роз} + t_{зв} + t_{ув}$ , де  $V_{сер}$  – середня швидкість руху

транспортного засобу з вантажем і без вантажу, км/год. Середня швидкість руху транспортних засобів із вантажем і без вантажу ( $V_{сер}$ ) визначається так:

$V_{сер} = \frac{2V_{\epsilon} \cdot V_{б\epsilon}}{V_{\epsilon} + V_{б\epsilon}}$ , де  $V_{\epsilon}$ ,  $V_{б\epsilon}$  – швидкість руху транспортного засобу з вантажем і

без вантажу, відповідно.

### **Економічна ефективність застосування й виконання норм праці.**

Важливою функцією економічної служби господарств є облік, аналіз, контроль і узагальнення відомостей про рівень виконання норм праці. Рівень застосування науково обґрунтованих норм праці ( $P_{заст}$ ) рекомендовано

визначати за формулою:  $P_{заст} = \frac{K_{фнзм}}{K_{внзм}} \cdot 100\%$ , де  $K_{фнзм}$ ,  $K_{внзм}$  – відповідно,

кількість фактично відпрацьованих нормо-змін по науково обґрунтованих нормах праці та відпрацьованих нормо-змін усього.

Рівень виконання норм праці ( $P_{вик}$ ) на конкретних видах робіт визначається відношенням середньозмінного обсягу фактичного виробітку ( $Q_{\phi}$ ) за даним видом робіт чи групою виконавців до діючої в конкретних умовах

норми праці ( $H_{зм}$ ):  $P_{вик} = \frac{Q_{\phi}}{H_{зм}} \cdot 100\%$ , а з урахуванням тривалості робочої

зміни й кількості виконавців формула набуває такого вигляду:

$P_{вик} = \frac{Q_{\phi} \cdot T_{зм}}{H_{зм} \cdot T_{\phi} \cdot K_{\epsilon}} \cdot 100\%$ , де  $Q_{\phi}$  – фактичний обсяг виконаної роботи;  $H_{зм}$  –

діюча норма праці;  $T_{зм}$  – встановлена тривалість робочої зміни;  $T_{\phi}$  – фактична тривалість робочої зміни;  $K_{\epsilon}$  – кількість виконавців.

Середній рівень виконання норм праці ( $P_{срвнп}$ ) розраховують як відношення суми середньозваженої кількості робочих змін до рівня виконання норм праці в процентах до загальної кількості змін:

$$P_{срвн} = \frac{n_1 k_1 + n_2 k_2 + \dots + n_n k_n}{n_{заг}} \cdot 100\%, \text{ де } n_1, n_2, \dots, n_n - \text{кількість змін із}$$

відповідним рівнем норм праці;  $k_1, k_2, \dots, k_n$  – рівень виконання норм праці по кожній групі змін;  $n_{заг}$  – загальна кількість змін.

Упровадження технічно обґрунтованих норм праці дає помітний економічний ефект, визначення якого набуває важливого значення для оцінки затрат праці по розробці та впровадженню таких норм. Основними показниками ефективності впровадження нових норм праці можуть виступати приріст (зниження) продуктивності праці в конкретній галузі, економія або перевитрати трудових і матеріальних ресурсів.

### **Лекція 10. Теоретичні основи організації трудових процесів. Поділ і кооперація праці (можливо самостійне вивчення)**

#### **Поняття й основні принципи організації трудових процесів.**

*Організація праці* – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці на підприємстві охоплює основні напрями: поділ і кооперацію праці; створення безпечних та сприятливих умов праці; оптимізацію режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця, року; організацію та обслуговування робочих місць; раціоналізацію трудових процесів, прийомів і методів праці; нормування праці; організацію системи мотивації праці; організацію підбору персоналу та його розвиток; планування й облік праці, зміцнення дисципліни праці.

Загальні принципи, які найбільше відображають закономірності організації праці: 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.

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 доцільно класифікувати ці принципи на 3 групи: 1) загальні принципи раціональної організації трудового процесу (пропорційності, синхронності, ритмічності, безперервності, запасу ресурсів), механізм дії яких поширюється на всі його сторони; 2) часткові принципи (паралельності, “вузького місця”, оптимальної інтенсивності праці), які впливають на окремі елементи процесу праці; 3) принципи раціонального встановлення методів і

прийомів праці (економії рухів або мінімальних переміщень, зручної пози працівника).

**Суть поділу праці, види та форми.** *Поділ праці* – це розмежування трудової діяльності людей у процесі їх спільної праці, наслідок спеціалізації виробництва, яка за своєю суттю є вічною й безкінечною, а тому розмежування праці є неминучим і невичерпним в часі й просторі. Виділяють види поділу.

*Загальний поділ праці* в умовах сучасного виробництва проявляється в розмежуванні діяльності людей між великими галузями країни. *Окремий поділ праці* – це подальше розмежування виробничої діяльності працівників у межах кожної окремої галузі економіки. *Поодинокий поділ праці* – спеціалізація трудової діяльності окремих працівників усередині кожного сільськогосподарського підприємства, його виробничих ділянок, ферм, цехів, ланок та інших внутрішньогосподарських підрозділів.

Поодинокий поділ праці, у свою чергу, класифікується на такі форми. *Технологічний поділ праці* проявляється у виконанні окремими працівниками співпадаючих у часі різноманітних робіт єдиного технологічного циклу. *Функціональний поділ праці* полягає в тому, що за характером виконуваних функцій певна кількість працівників бере безпосередню участь у технологічному процесі виробництва продукції, а інша – непрямо, побічно (обслуговуючий персонал, керівники виробничих підрозділів, працівники агрономічної, зоотехнічної, ветеринарної сфери та ін.). *Кваліфікаційний поділ праці* – це коли одні й ті ж спеціалізовані трудові процеси чи функції (посади чи роботи) можуть виконувати працівники різної кваліфікації.

Поглиблення поділу праці, у свою чергу, викликає посилення зворотного процесу – тіснішого кооперування подрібнених елементів у єдиний процес виробництва продукції чи надання послуг.

**Межі поділу праці та їх значення.** Спеціалізація будь-яких робітників, забезпечуючи підвищення ефективності праці, супроводжується деякими негативними явищами: довічним прикріпленням людей до певних видів діяльності, однобічним професійним розвитком особистості, одноманітністю (монотонністю) праці, обмеженістю творчого її характеру та ін. Такі протиріччя поділу праці регулюються певними межами.

*Економічна межа поділу праці* визначається тим, що спеціалізація праці виконавців, яка пов'язана з розчленуванням трудового процесу, повинна забезпечувати найбільшу продуктивність праці. Якщо подальше розукрупнення трудового процесу або трудової операції не супроводжується названими ефектами, то такий поділ праці вважається недоцільним. *Психофізіологічна межа поділу праці* залежить від ступеня монотонності праці й стомлюваності працівника. Для забезпечення навантаження на різні органи людського організму рекомендується, щоб будь-яка робота складалася з 5-6 різноманітних трудових прийомів (дій). Внаслідок цього зменшується монотонність праці, підвищується її змістовність, знижується рівень втомленості працівника. *Соціальна межа поділу праці* вимагає, щоб досягнення будь-якого економічного ефекту поєднувалося з підвищенням змістовності праці,

оптимальними фізичними й нервовими навантаженнями працюючих, охороною праці та здоров'я, створенням умов для розвитку їх професійних здібностей.

Негативні наслідки поділу праці послаблюються з розвитком і вдосконаленням техніки безпеки й виробничої санітарії, заходами щодо оздоровлення навколишнього середовища, формами соціального захисту громадян України.

**Кооперація праці та її форми.** 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 є зворотною стороною поділу праці. Поділ та кооперація праці завжди взаємопов'язані, оскільки без узгодженої праці людей, зайнятих на різних робочих місцях та виробничих ланок підприємства, неможливо забезпечити безперервність виробничого процесу в цілому.

*Кооперація праці* – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, відділків, цехів, ланок, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Економічна наука класифікує кооперацію праці на просту й складну. *Проста кооперація праці* – процес об'єднання діяльності групи працівників із метою виконання одноманітної роботи. *Складна кооперація праці* ґрунтується на поділі (спеціалізації) праці груп робітників, які одночасно виконують єдиний виробничий (технологічний) процес. Складна кооперація – це більш високий рівень організації використання праці, де внаслідок поглиблення спеціалізації забезпечується й вища її ефективність. В умовах кооперації діє закон переходу кількісних змін у якісні: виникає невимуслене змагання в процесі праці, що обумовлює вищу її продуктивність.

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.

**Форми організації трудових колективів та їх класифікація.** У сільському господарстві України будь-яке підприємство являє собою господарську одиницю, яка зусиллями свого трудового колективу здійснює виробництво продукції, її переробку, реалізацію; надає різноманітні послуги, виконує інші економічні й соціальні функції. У кожному трудовому колективі залежно від його розмірів, спеціалізації та інших обставин функціонують внутрішньогосподарські (первинні) виробничі, обслуговуючі та інші колективи – ланки, бригади, цехи, механізовані загони, дільниці, відділки та ін.

Найпростішою організаційною структурою первинного об'єднання працівників є *ланка*. Вона виконує окремі технологічні операції в загальному комплексі робіт по виробництву певного виду продукції; ланка налічує декілька працюючих осіб (5-10 чол.), яким властива професійна універсалізація, спроможність виконувати широкий спектр робіт. У складі ланки немає потреби у її керівнику. У великих господарствах, де наявні численні трудові колективи,

діють такі організаційні структури, як *виробничі бригади*. Кожна з них може складатися з кількох самостійних спеціалізованих ланок.

У багатьох великомасштабних за площею сільськогосподарських угідь підприємствах, особливо на півдні України, утвердились *виробничі ділянки*. Кожна з них об'єднує 2 і навіть більше однопрофільних виробничих бригад або бригад різної спеціалізації. Виробничими ділянками можна вважати також комплексні бригади й окремі *відділки*, які територіально розташовані в окремих населених пунктах.

*Механізований загін* являє собою первинну форму організації трудового колективу, за якими закріплено певний набір сільськогосподарських машин і механізмів, за допомогою яких працівники оперативно можуть виконати ті чи інші сільськогосподарські роботи в часі й просторі.

## **Лекція 11. Умови й режими праці та відпочинку. Організація робочих місць** (можливо самостійне вивчення)

**Умови праці й фактори їх формування.** *Умови праці* – це сукупність факторів зовнішнього середовища й виробничої обстановки, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі роботи. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів.

*Санітарно-гігієнічні умови праці.* До цієї групи факторів належать: температура повітря, його вологість, швидкість руху повітря, його забрудненість різними домішками та бактеріями, загазованість, освітлення, виробничий шум і вібрація. Дослідними установами розроблені санітарні норми й здійснена оцінка умов праці залежно від параметрів цих показників.

*Психофізіологічні умови праці.* Їх основою є здатність організму витримувати в процесі трудової діяльності відповідне фізичне й нервово-психічне навантаження, бути в працездатному стані протягом усієї робочої зміни. Психофізіологічні функції змінюються в процесі праці й характеризуються виробничою втомою.

*Естетичні 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.

*Соціальні фактори умов 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.

**Раціональний режим праці та відпочинку. Періоди працездатності людини.** Поняття *режиму праці та відпочинку* впливає з його змісту, тобто це розподіл часу року на внутрішньозмінний, добовий, тижневий, місячний і річний, у яких визначається питома вага на різні види діяльності людини.



*Внутрішньозмінний режим праці та відпочинку* характеризується порядком чергування часу праці та відпочинку протягом робочої зміни або робочого дня. Протягом робочого дня крім обідньої перерви мають місце й інші перерви в роботі. Для зберігання працездатності протягом робочого дня важливе значення має час перерви та її тривалість. Це залежить від характеру роботи, її важкості, складності, відповідальності та шкідливості. Тривалість перерв, які відносяться до робочого часу, має становити 7-8 % робочого дня.

*Добовий режим праці та відпочинку* визначає період чергування виробничої й особистої діяльності людини протягом доби. У всіх елементах позаробочого часу доби потрібно чітко регламентувати сон, який повинен бути безперервним протягом близько 8 год.

*Тижневий режим праці й відпочинку* визначається кількістю робочих і вихідних днів на тиждень. У випадках перервного трудового процесу (рільництво, будівництво та ін.) робітники мають загальний вихідний день за календарем. При безперервному робочому процесі (тваринництво) вихідні дні надають почергово, за змінним графіком.

*Місячний і річний режим праці та відпочинку* характеризується кількістю робочих днів (тижнів) у місяць або рік, а річний – ще й співвідношенням робочих, вихідних днів і днів відпуски. При цьому річна норма робочого часу повинна відповідати нормі, встановленій законодавством. Залежно від тривалості відпустки робочий час за рік становить близько 1995 год.

Обґрунтування режимів праці й відпочинку базується на визначенні періодів працездатності людини в ході трудової діяльності. *Працездатність людини* слід розглядати як здатність організму перетворювати один вид енергії в інший, змінювати й перетворювати при цьому предмети праці та природи для задоволення своїх фізіологічних і психологічних потреб. Проте працездатність не є постійною величиною. Встановлено, що працездатність протягом робочої зміни характеризується 3-ма періодами: 1) входження в роботу; 2) збереження сталої високої працездатності; 3) зниження працездатності та продуктивності праці, пов'язане із втомленістю робітників.

**Складання розпорядку робочого дня та змінних робочих графіків.** Документами, які регламентують трудову діяльність робітників протягом доби, є графіки змінності роботи й розпорядок робочого дня, які повинні складатися з урахуванням напруженості сільськогосподарських робіт, тривалості світлового дня в різну пору року, кліматичних та інших умов.

Проектування робочого дня й змінності роботи повинні починатись із визначення тривалості зміни тижня за календарними періодами року. Тривалість міжзмінного періоду повинна бути не меншою, ніж полуторний час роботи. Скорочення цієї перерви може бути допущене, але, не менше 10 год.

Аналіз змінних графіків робіт на тваринницьких фермах свідчить, що роздробленість робочого дня як з однією, так і з двома перервами неприйнятна для однозмінної роботи. Єдино можливий вихід для упорядкування робочого дня на фермах – це переведення всіх основних категорій робітників на двозмінну роботу з 5- чи 6-денним робочим тижнем із ковзною підміною, тому, що умови виробництва у тваринництві не дозволяють мати загальні вихідні дні.

Існують різні форми розпорядків робочого дня. В одних випадках вони є загальними для робітників рослинництва й тваринництва за періодами року, коли зазначається час початку та кінця роботи, обідня перерва. Розпорядок дня, у якому деталізується кількісна і якісна характеристики робіт і функціональні обов'язки поелементного виконання операцій в часі та просторі, дозволяє більш раціонально протягом зміни регламентувати затрати робочого часу.

**Поняття й види робочих місць, їх організація.** Чисельність персоналу підприємства визначається на основі кількості робочих місць. *Робоче місце* – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання певної роботи. Під *робочим місцем у сільськогосподарському виробництві* розуміють зону дії робітника, у якій зосереджені засоби виробництва, необхідні для виконання певної роботи, і здійснюється трудовий процес за участю одного або кількох виконавців.

У сільському господарстві слід розрізняти робоче місце й робочу зону. *Робоча зона в сільськогосподарському виробництві* – певна ділянка поля чи поле в цілому, тваринницька ферма, гараж, по якому рухається агрегат із робочими місцями виконавців (машинно-тракторні агрегати) чи самі робітники, які діють на предмети праці за допомогою механічних або ручних засобів.

Залежно від типу трудових процесів усі робочі місця в сільськогосподарському виробництві поділяються на постійні й тимчасові. Залежно від рівня механізації праці розрізняють робочі місця ручної роботи, механізовані та автоматизовані робочі місця. Від кількості виконавців робочі місця поділяються на індивідуальні (обслуговуються одним робітником) та колективні (призначені для групи виконавців).

*Організація робочого місця* – це система заходів щодо його оснащення, необхідними засобами й предметами праці, планування й розміщення їх у певному порядку, його зовнішнього оформлення й створення належних умов праці, обслуговування та атестація. Під раціональним *оснащенням робочого місця* розуміють забезпечення його основним і додатковим обладнанням, технологічним і організаційним оснащенням, засобами зв'язку та інформації, що дозволяє з найменшими зусиллями виконати трудові операції та робочі дії.

*Планівка робочого місця* – 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 й рухи, забезпечити умови для зручної пози робітника.

**Обслуговування робочих місць, його види й форми.** Забезпечення безперебійної роботи технічних засобів і виконавців отримало назву *обслуговування робочих місць*, яке може бути централізованим, децентралізованим і змішаним. *Централізоване обслуговування робочих місць* 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. *Децентралізована система обслуговування робочих*

*місць* передбачає виконання робіт із технічного обслуговування, регулювання й профілактичного ремонту машин, обладнання основними виробничими робітниками. *Змішане обслуговування робочих місць* поєднує забезпечення безперебійної роботи засобів виробництва на робочих місцях силами спеціалізованих підрозділів, а також безпосередніх виконавців основних робіт.

Система організації обслуговування робочих місць за своєю формою може бути: чергова, планово-попереджувальна й 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. *Планово-попереджувальна* – характерна для постійних виробництв: ліній по переробці сільськогосподарської сировини; насосних станцій; тваринницьких комплексів; очисних споруд та ін. Ця система ґрунтується на обслуговуванні механізмів на робочих місцях за раніше складеними планами-графіками й виконується спеціалізованими підрозділами в рамках господарства або об'єднання. *Стандартна* – заснована на визначених нормативних термінах роботи окремих вузлів і агрегатів машин, обладнання та їх заміни тоді, коли відпрацюють певний норматив відповідно до розробленого стандарту-плану.

**Атестація й раціоналізація робочих місць.** *Атестація робочого місця* – це комплексна оцінка відповідності робочого місця нормативним вимогам технології виконання певних операцій і їх елементів. Їй передують кількісний і якісний аналіз фактичного стану робочих місць, відповідність їх показників нормативним параметрам. 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 за трибальною системою: 1; 0,5; 0. Дані визначень заносяться в карту атестації робочого місця. Оцінка відповідності робочого місця типовому здійснюється по кожному фактору. Комплексна оцінка робочого місця, оснащеного машинами й обладнанням ( $K_1$ ), визначається за сумою коефіцієнтів зазначених факторів:  $K_1 = K_m + K_o + K_y$ ; робочі місця, не оснащені машинами ( $K_2$ ), – за сумою 2 факторів:  $K_2 = K_o + K_y$ . 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.

### *Лекція 12-13. Загальні положення по оплаті праці*

**Доходи населення та джерела їх формування.** *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. *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.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові й нетрудові. За визначенням МОП *трудоий дохід* – це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або в разі самостійної зайнятості. *Нетрудові доходи* – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

Структура заробітної плати: 1) *основна заробітна плата* – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці або виконання посадових обов'язків; 2) *додаткова заробітна плата* – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. 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* – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати.

Заробітна плата повинна виконувати низку функцій. *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. *Стимулююча функція* полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. *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. *Соціальна функція* покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці.

**Елементи й принципи організації оплати праці.** *Організація оплати праці* – це приведення складових елементів її механізму (нормування праці, тарифна система, форми та системи заробітної плати, угоди та договори на різних рівнях економіки) в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

*Принципи організації оплати праці* – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, спрямовані на реалізацію функцій заробітної плати. Система принципів регулювання оплати праці включає: принцип оплати праці

за затратами та результатами праці; принцип простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці; принцип підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва; принцип випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням заробітної плати; принцип врахування впливу кон'юнктури ринку праці; принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці; принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового вкладу працівника, умов праці, регіону, галузевої приналежності; принцип державного регулювання оплати праці.

**Державне регулювання оплати праці.** Основними напрямками державного регулювання оплати праці є: 1) установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій; 2) установлення умов і розміру оплати праці керівників підприємств, які засновані на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансуються з бюджету; 3) оподаткування доходів працівників.

*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. Законодавством визначено поняття *мінімальна заробітна плата* – встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником норму праці (обсяг робіт). До неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства.

Ще одна складова системи соціального захисту населення – це *індексація грошових доходів*, які не мають разового характеру відповідно до рівня цін.

**Характеристика генеральної й галузевої тарифних угод.** На підставі Законів України “Про оплату праці”, “Про колективні договори та угоди” урядом країни укладається генеральна угода із профспілками та представниками роботодавців. Генеральна угода є більш деталізованою й конкретизованою, ніж закони України стосовно питань оплати праці для всіх галузей економіки, тут передбачено питання створення належних умов праці, техніки безпеки, враховуються пільги для окремих категорій працівників та умови відпочинку тощо. Генеральною угодою регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. Угодою на регіональному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників, які мають, як правило, більш високі гарантії, компенсації, пільги з урахуванням соціально-економічних умов формування вартості робочої сили в регіоні порівняно з правовими нормами генеральної угоди.

На галузевому рівні регулюються норми СТВ з урахуванням особливостей техніко-технологічних та організаційних умов виробництва й праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці тощо. Галузевою угодою не можуть встановлюватися умови оплати праці гірші, ніж у генеральній угоді. У сфері сільськогосподарського виробництва така угода

укладається між Міністерством аграрної політики, спілками роботодавців та профспілкою працівників АПК. Вона включає такі розділи: характер виробничих відносин; участь працівників у виробництві; гарантії працівників у разі зміни організації виробництва; забезпечення зайнятості працівників; режими праці та відпочинку; нормування й оплата праці; соціальний розвиток та соціальні пільги й гарантії; соціальне партнерство; гарантії діяльності профспілок на підприємствах тощо. На базі галузевої угоди на підприємстві (організації, установі) між роботодавцем і комітетом профспілки, який представляє інтереси трудового колективу, укладається колективний договір.

**Тарифна система оплати праці, її складові та призначення.** Кількісний бік праці визначається за допомогою нормування, а її якісні відмінності – за рахунок тарифікації. Основою організації праці є *тарифна система оплати праці* – сукупність факторів (нормативів), за допомогою яких здійснюється диференціація й регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від складності робіт і кваліфікації працівників. Вона включає такі складові частини: тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), тарифні сітки, тарифні ставки та схеми посадових окладів.

*Тарифно-кваліфікаційний довідник* – це перелік найменувань робіт і професій, віднесених до певного розряду, за якими вони тарифікуються. Розробляють такі довідники науково-дослідні установи (НДІ “Укراгропромпродуктивність”), затверджують відповідні державні органи, що займаються проблемами праці й соціальними питаннями, за погодженням із галузевими, профспілковими органами.

*Тарифна сітка* – сукупність кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється залежність оплати праці робітників від їх кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

*Тарифна ставка* – це вираження в грошовій формі абсолютного розміру оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (год., день), що встановлюється по кожному з кваліфікаційних розрядів.

Змінною частиною тарифної системи оплати праці є доплати й надбавки. *Доплати* пов’язані з роботою, яку виконує працівник, і вони мають компенсаційний характер і призначення. *Надбавки* – це виплати, пов’язані з особою конкретного працівника, у першу чергу – з його кваліфікацією, професійною майстерністю, ставленням до своїх обов’язків тощо.

Мінімум денних (годинних) тарифних ставок окремим категоріям робітників у сільському господарстві встановлюється галузевою угодою між Мінагрополітики України та профспілкою працівників АПК.

Якщо регулювання заробітної плати робітників здійснюється за допомогою тарифної системи, то основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців є штатно-посадова система, яка включає: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати й надбавки; штатний розпис.

*Схема посадових окладів* – це повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства (організації, установи), по кожній з яких визначено розміри посадових окладів.

**Форми та системи оплати праці.** В Україні найпоширенішими на підприємствах є такі форми заробітної плати: відрядна та почасова. Суть *відрядної форми заробітної плати* полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) та розцінок з урахуванням складності та умов праці. На підприємствах, установах, організаціях найпоширенішими є наступні системи відрядної форми оплати праці: пряма відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивно-преміальна; непряма відрядна; акордно-преміальна.

*Пряма (проста) відрядна система оплати праці:* розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за однаковою розцінкою. *Відрядно-преміальна система оплати праці* полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання й перевиконання певних кількісних і якісних показників. *Відрядно-прогресивно-преміальна система оплати праці* полягає в тому, що виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за одними розцінками, а виробіток понад завдання – за підвищеними, причому останні збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції понад завдання. *Непряма відрядна система оплати праці* застосовується для визначення заробітної плати допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. Заробіток залежить від результатів роботи останніх, яких вони обслуговують.

Недолік зазначених систем розрахунку заробітної плати полягає в тому, що оплата праці зростає прямо пропорційно збільшенню кількості продукції без урахування виробничих витрат, поліпшення її якості, досягнення намічених кінцевих результатів. Для уникнення цього розроблена й впроваджена *акордно-преміальна система оплати праці*. Суть її полягає в тому, що основна оплата праці здійснюється за показники: 1) обсяг виконаних робіт (відпрацьований час); 2) кількість і якість виробленої продукції. Перша її частина (обсяг робіт, відпрацьований час) виступає у формі авансу, що може бути відрядним і погодинним. Друга частина оплати праці за кінцевий результат виробництва формується за рахунок коштів збільшення тарифних ставок до 50 % при визначенні розцінок оплати за продукцію або розрахункових цін.

Крім відрядної форми оплати праці, застосовується *почасова форма оплати праці*, тобто оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). Вона може застосовуватися на підприємствах за умови, коли в робітника відсутня можливість для збільшення випуску продукції; якщо результати праці робітника не можуть бути кількісно виражені та економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами обсяг. Системами почасової форми оплати праці є: пряма почасова; почасово-преміальна.

За *прямої (простої) почасової системи* розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника й кількості відпрацьованого ним часу. Ефективнішою системою є *почасово-преміальна*, при якій оплачується праця основних і допоміжних робітників, заробіток робітнику нараховується за відпрацьований час і за досягнення певних кількісних і якісних показників.

Отже, під *системою оплати праці* слід розуміти спосіб поєднання основної, додаткової оплати праці та преміювання, що забезпечують найбільш оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці і її оплатою, яка спонукає працівників до високопродуктивної праці.

Існують й інші системи оплати праці: *бригадна форма оплати праці* (застосовується тоді, коли в досягненні найкращих результатів праці заінтересована бригада в цілому і кожен її член), *безтарифна система оплати праці* (розподіл зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості. У них не використовуються гарантовані тарифні ставки й посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок); *гнучка система оплати праці* (частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства); *контрактна система оплати праці* (у контракті вказується термін його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін, умови організації оплати праці й умови щодо розірвання договору).

#### *Лекція 14. Оплата праці в рослинництві*

**Застосування систем оплати праці в рослинництві.** За тіснотою зв'язку оплати праці й рівня ефективності виробництва існуючі системи оплати праці поділяють на 3 групи: 1) оплата праці за фактично вироблену продукцію; 2) оплата праці від одержаного валового доходу; 3) оплата праці за залишковим принципом. Усі ці системи мають певні переваги й недоліки.

У процесі освоєння оплати праці за фактично одержану продукцію не достатньо враховуються витрати на виробництво продукції. Зрозуміло, що така система оплати праці менш прийнятна для ринкових умов, оскільки її механізми не сприяють економії витрат. Доцільніше з цього погляду використовувати оплату праці від одержаного валового доходу. Для збільшення останнього необхідно зробити відносно менше витрат на її виробництво. Отже, механізм системи оплати праці вимагає від працівників господарського ставлення до використання ресурсів, яких не вистачає. Недолік такої системи полягає в певній громіздкості обліку, недостатньому розумінні кінцевого результату працівниками. З більшим успіхом вона може бути використана для оплати праці керівників і спеціалістів.

Суть оплати праці за залишковим принципом полягає в тому, що відносини між господарськими формуваннями будуються на принципі купівлі-продажу. Такий підхід є вдалим, оскільки фактичні ціни на продукцію відбивають реальні ціни на продукцію й відображають обсяг виробленої



продукції. Недолік регулювання взаємин між господарськими формуваннями через внутрішньогосподарські розрахункові ціни полягає в тому, що рівень їх не можливо визначити на кінець господарського року.

**Поточне авансування та стимулювання продуктивної праці протягом року.** Загальний розмір авансу, виданий протягом року, складається з двох частин: поточне авансування за виконання фактичного обсягу робіт чи відпрацьований час та преміювання протягом року. У практичній діяльності реформованих сільськогосподарських підприємств використовуються 2 форми авансування: погодинне та відрядне.

При авансуванні розмір авансу визначається виходячи із суми оплати праці, передбаченої по технологічних картах за роботи з вирощування закріпленої за бригадою (ланкою) сільськогосподарської культури. У межах встановленого тарифного фонду оплати праці бригаді (ланці) можна застосовувати вищий розмір *погодинного щомісячного авансу* в період проведення найважливіших сільськогосподарських робіт. У механізованих загонах можна встановлювати погодинний аванс з урахуванням кваліфікації трактористів-машиністів, присвоївши їм кваліфікаційні (тарифні) розряди.

*Відрядне авансування* проводиться за фактично виконаний обсяг робіт (виготовлення продукції), виходячи з існуючих норм виробітку та прийнятих у господарстві розцінок за продукцію.

Незалежно від обраної форми головна вимога полягає в обґрунтуванні розміру авансу. Він не може бути меншим, ніж 60 % загальної оплати праці за рік (звітний, господарський) і не повинен дорівнювати 100 % розміру оплати. До щомісячного авансу трактористам-машиністам, а також працівникам, які мають звання “Майстер рослинництва”, “Майстер зрошення” I і II класів додатково виплачується надбавка за класність. Подібно до того, як щомісячно нараховується надбавка за класність механізаторам та звання “Майстер”, щомісячно нараховуються інші надбавки й доплати. Поточне нарахування доплат за продукцію рекомендується проводити з коефіцієнтом 0,5-1. Наприкінці року здійснюють остаточне нарахування доплат та їх коригування.

**Доплати, надбавки та премії за кінцеві результати роботи. Розрахунок розцінок оплати праці.** У формах і системах оплати праці важливе місце належить остаточному розрахунку з членами трудових колективів. Основними видами оплати праці при цьому виступають доплата за продукцію та преміальні виплати за відповідні показники.

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 бригадам, ланкам, які досягли вищих показників урожайності сільськогосподарських культур, порівняно з іншими підрозділами господарства, району, області, а також попередніми періодами.

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. Методика розрахунку розцінок оплати праці за продукцію базується на використанні показників оплати за тарифом та доплат за продукцію й виходу валової продукції й розраховується

так:  $P_{on} = \frac{T_{\phi} \cdot K_m}{B}$ , де  $P_{on}$  – розцінка оплати за одиницю продукції, грн.;  $T_{\phi}$  –

тарифний фонд оплати праці на виробництві певного виду продукції, грн.;  $K_m$  – коефіцієнт збільшення тарифу (як правило, 1,25-1,50);  $B$  – валова продукція, ц, шт., грн. Тарифний фонд оплати праці визначається таким чином:  $T_{\phi} = T_{гст} \cdot Г \cdot Д$ , де  $T_{гст}$  – погодинна тарифна ставка відповідного працівника, грн.;  $Г$  – середня кількість годин роботи протягом робочої зміни, год.;  $Д$  – кількість робочих днів протягом року (звітного чи господарського), дн. Добуток ( $Г \cdot Д$ ), як правило,

становить близько 1995 год. (7 год. · 285 робочих днів).  $K_m = \frac{100\% + Д_{np}}{100\%}$ , де

$Д_{np}$  – доплата за продукцію (як правило, 25-50 %), %.

Розрахована таким чином розцінка оплати праці за продукцію є акордною розцінкою (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 акордно-преміальної системи оплати праці пропорційно до отриманого 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.

При застосуванні акордно-преміальної системи оплати праці набуло поширення преміювання за економію прямих виробничих витрат у розмірі до 70 % одержаної економії. Позитивну роль відіграє преміювання за виконання й перевиконання виробничих завдань, підвищення урожайності сільськогосподарських культур проти рівня, досягнутого за останні 3-5 років, збільшення виробництва кормів, підвищення якості продукції та інших показників. Встановлюються надбавки до заробітку за стаж роботи в одному господарстві за прогресивно-зростаючою шкалою від 8 до 16 % (при стажі більше 2 років – 8 %, 5 років – 10 %, 10 років – 13 % та більше 15 років – 16 %).

Відповідно до норм чинної Галузевої угоди передбачено встановлювати гарантовані доплати та надбавки до тарифних ставок.

**Стимулювання праці на збиранні врожаю, заготівлі кормів та особливості оплати праці окремих категорій працівників.** Для проведення збирання врожаю в оптимальні строки й без втрат на період перших днів масового збирання (рекомендується не більше 10 днів) працю трактористів-машиністів, які виконують змінні норми виробітку, оплачують по розцінках (тарифних ставках), збільшених: на збиранні зернових і зернобобових культур, кукурудзи на зерно й силос, маточних цукрових буряків, соняшнику, картоплі,

насінників трав і цукрових буряків, льону-довгунцю в період їх масового збирання – на 60 %; на збиранні інших культур – на 30 %; при невиконанні змінних норм праці в зазначений період, а також у решту днів збирання врожаю, але на обмежений період, який становить 5-20 днів, – по розцінках (тарифних ставках), збільшених на 30 %, а зайнятих на збиранні інших культур і заготівлі кормів нижче II класу – на 15 %.

Оплату праці працівників, зайнятих на збиранні фабричних цукрових буряків у перші дні масового збирання можуть провадити 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 із 20 вересня, тарифні ставки збільшуються, відповідно, до 60 і 25 %.

За одержання врожаїв проса й гречки, вищих від середньої урожайності цих культур за 3-5 років, працівникам, зайнятим на їх вирощуванні, видається як додаткова оплата від 25 до 50 % зерна проса й гречки, зібраного понад середньорічний валовий збір за ці ж роки, або в грошовому еквіваленті.

З метою посилення матеріальної зацікавленості у підвищенні кваліфікації працівників, зайнятих у аграрному виробництві, встановлюються: трактористам-машиністам – I, II, III класи; водіям автомобілів – I, II класи кваліфікації; працівникам, зайнятим на ручних роботах у рослинництві, – звання “Майстер рослинництва” I, II, III класи; працівникам, зайнятим на поливі сільськогосподарських культур, – “Майстер зрошення” I, II, III класи. Особам, яким присвоєно I клас кваліфікації, проводиться доплата до заробітку в розмірі 20 % (водіям автомобілів I класу – 25 %), а особам, яким присвоєно II клас кваліфікації цих категорій працівників, – 10 %.

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. Для стимулювання трактористів-машиністів за подовження строків служби тракторів і комбайнів їм виплачують надбавку за безперервну роботу на одному тракторі або комбайні з урахуванням строків тривалості експлуатації машин.

При оплаті праці молодих кадрів – трактористів-машиністів, які розпочинають свою трудову діяльність, необхідно врахувати, що їм можуть встановлюватись зменшені норми праці до 40 % протягом перших 3 місяців роботи й до 20 % – протягом наступних 3 місяців. Для жінок-механізаторів, які працюють на тракторах, комбайнах і складних сільськогосподарських машинах, діючі норми праці в господарстві знижуються на 10 %.

### ***Лекція 15. Оплата праці у тваринництві, керівників і спеціалістів АПК***

**Особливості застосування систем оплати праці у тваринництві.** На відміну від рослинницьких галузей, де продукція надходить після завершення виробничого циклу, продукція у тваринництві виробляється щоденно (молочне скотарство, птахівництво) або через певні виробничі періоди (відгодівля,

отримання приплоду) визначити кінцеві результати тут можна щомісячно й за періодами циклу виробництва. Як у рослинництві, так і тваринництві найбільш доцільною системою оплати праці є акордно-преміальна система. Розмір авансу встановлюється диференційовано за категоріями робітників, виходячи з тарифних ставок та розрядів робіт, що прийняті в господарстві.

Розцінки за продукцію виробничим підрозділам визначаються виходячи з плану виробництва продукції та акордного фонду оплати праці. Тарифний фонд оплати праці для розрахунку розцінок за продукцію визначають на підставі нормативної чисельності працівників, розрахованої по нормах обслуговування, професійного складу тваринників і відповідних тарифних ставок. При розрахунку розцінок за продукцію фонд оплати праці ділять на кількість одиниць відповідних видів продукції залежно від основного призначення галузі, питомої ваги кожного виду продукції, строків виробництва.

За багаторічним досвідом визначення розцінок за одиницю продукції в тарифний і акордний фонди оплати праці визначаються по кожній категорії працівників і розподіляються у відсотках таким чином:

а) на фермах ВРХ – по молочному стаду: за молоко – 90 %, приплід – 10 %; у родильному відділенні: за молоко – 70 %, приплід – 10 %, роздоювання корів – 20 %; на дорощуванні, нагулі й відгодівлі – за приріст живої ваги – 100 %;

б) на свинарських фермах: на догляді за підсисними свиноматками з поросятами до 2-місячного віку: за приплід – 40 %, за приріст живої маси поросят – 60 %; на догляді за молодняком старше 2-місячного віку та за відгодівельним поголів'ям за приріст живої маси – 100 %;

в) на вівчарських фермах: за обслуговування маточного поголів'я: за приплід – 40 %, вовну – 60 %; на догляді за іншими статеві-віковими групами: за приріст живої маси – 40 %, вовну – 60 %;

г) на птахівничих фермах: за обслуговування маточного поголів'я: за яйця – 100 %; на обслуговуванні молодняку: за приріст живої маси – 100 %;

д) на конярських фермах: за одержання й вирощування до відлучення молодняку, його тренування – 100 %;

е) у бджільництві: за валову продукцію в перерахунку на умовний мед – 100 % або за мед – 90 %, віск – 8 %, рої – 2 %;

є) у рибництві: за вирощування товарної риби, зарибку, маточного й ремонтного матеріалу – 100 % тощо.

**Визначення розцінок для оплати праці та розрахункових цін за продукцію.** Відмінність у використанні коштів на оплату праці при визначенні розцінок для оплати за продукцію й 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 за продукцію на оплату праці залишається різниця між плановою вартістю та собівартістю продукції, у якій акумулюються й зекономлені кошти на інших (крім оплати праці) статтях витрат.

Розцінка оплати праці за одиницю продукції може розраховуватись як для окремих категорій робітників ферми (оператори машинного доїння,

механізатори, скотарі, слюсарі та ін.), так і всього колективу. Розцінки за продукцію можна встановлювати стабільними на кілька років, єдиними на рік або диференційованими за періодами року. Це зумовлено нерівномірною продуктивністю тварин і птиці протягом року. Тому в скотарстві, наприклад, виділяють стійловий (зимовий) та пасовищний (літній) періоди.

Розрахунок здійснюють за такою формулою:  $P_{on} = \frac{T_{\phi} \cdot K_m \cdot f_{впр}}{B_{впр}}$ , де

$P_{on}$  – розцінка оплати праці за одиницю продукції, грн./кг, грн./ц, грн./шт.;  $T_{\phi}$  – тарифний фонд оплати праці робітників за певний період, грн.;  $K_m$  – коефіцієнт збільшення тарифного фонду оплати праці;  $f_{впр}$  – коефіцієнт розподілу фонду оплати праці на види продукції;  $B_{впр}$  – вихід виду продукції, кг, ц, шт.

Отриману за місяць продукцію – молоко та приплід множать на розраховані розцінки, що визначає загальну суму оплати праці по бригаді.

Проте, як зазначалось, така методика розрахунків не заохочує робітників до скорочення статей виробничих витрат, зокрема кормів, енергоресурсів, водопостачання та ін. Ці обставини й 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 по інших статтях витрат.

**Натуральна оплата праці та преміювання тваринників.** Нині асортимент натуральної оплати праці суттєво розширився за рахунок не лише виробленої продукції тваринництва, а й продукції переробки сільськогосподарської сировини (мука, крупа, олія, цукор, м'ясо-ковбасні вироби та ін.). Крім цього, розвиток у підприємствах виробництв, що переробляють тваринницьку продукцію, та промислових підсобних виробництв по виготовленню взуття, одягу, будівельних матеріалів та інших товарів дозволяє в рахунок оплати праці видати робітникам зазначені вироби.

З метою підвищення матеріальної зацікавленості колективів бригад, ферм, окремих працівників тваринництва в збільшенні виробництва продукції та поліпшенні її якості широкого запровадження набуло преміювання в розмірі до 20 % продукції, одержаної понад план (завдання) або понад рівень, досягнутий за останні 3-5 років. По продукції з високою трудомісткістю розмір премії може бути підвищений до 40 % понадпланової продукції.

Дослідження та узагальнення довели, що, наприклад, для преміювання в молочному скотарстві доцільно встановити такі показники й сплачувати премії за: кількість реалізованого молока I сортом; кожне теля, отримане понад встановлений норматив; зниження трудомісткості виробництва. При відгодівлі ВРХ основними показниками для преміювання виступають: скорочення строків відгодівлі порівняно з нормативом; реалізація тварин вищої вгодованості; зниження витрат кормів; зниження трудомісткості виробництва та ін.

**Стимулювання за підвищення кваліфікації та стаж роботи.** У сучасних умовах все більшого значення набуває присутність на фермах

технічно грамотних кадрів із відповідними знаннями, кваліфікацією та досвідом роботи. Працівники тваринництва повинні не тільки грамотно експлуатувати доїльні апарати та інше устаткування ферм, а й мати певні знання про організм тварин, їх баланс годівлі, реакцію на дії технічних апаратів, прогресивні технології виробництва тощо.

За досягнення високих показників атестаційна комісія підприємства присвоює працівникам провідних професій тваринництва звання “Майстер тваринництва I класу” і “Майстер тваринництва II класу”. Майстрам I класу виплачується надбавка до основного заробітку в розмірі 20 %, а II класу – 10 %.

З урахуванням багаторічної практики заслуговує на увагу встановлення надбавки за безперервний стаж роботи по спеціальності в даному господарстві працівникам тваринництва в таких розмірах як і в рослинництві. Ураховуючи надзвичайно складну роботу чабанів, які обслуговують овець на гірських пасовищах Карпат і Криму, їм встановлюються підвищені надбавки до заробітку за стаж роботи в одному господарстві: більше 2 років – 12 %, 5 років – 15 %, 10 років – 20 % та більше 15 років – 25 %.

#### **Оплата праці керівних кадрів сільськогосподарських підприємств.**

Оплата праці спеціалістів і керівників внутрішньогосподарських формувань має ставитись у залежність від результатів діяльності цих підрозділів, а принцип ув'язування оплати праці з кінцевими результатами поточного року має бути єдиним для усіх членів підрозділу: працівників, спеціалістів, керівників. Оплата праці керівника господарства й спеціалістів загальногосподарського призначення має ставитись у залежність від одержаного госпрозрахункового доходу по господарству в цілому.

Нині сільськогосподарським підприємствам надано право самостійно визначати форми та системи оплати праці, встановлювати розміри тарифних ставок і посадових окладів залежно від економічних і фінансових можливостей господарства. Мінімальні розміри посадових окладів керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств усіх рівнів і їх міжгрупові співвідношення встановлюються в галузевій тарифній угоді.

Розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців встановлюються в колективному договорі (схемі посадових окладів) на основі посадового окладу техника (фахівця) всіх спеціальностей, який не може бути меншим за тарифну ставку робітника III розряду основного виробництва в розрахунку на місяць. При включенні спеціалістів середньої ланки до складу виробничих колективів оплачувати їх працю доцільно по розрахунках за продукцію, визначених для колективу. При цьому в річний фонд оплати праці бригади, ланки при визначенні розцінки за продукцію включають річний фонд оплати праці спеціалістів по визначених посадових окладах.

За підсумками року чи певного періоду, після визначення госпрозрахункового доходу й тієї частини, що йде на оплату праці, проводяться доплати, надбавки та премії керівникам і спеціалістам. Керівник (правління) підприємства може виплачувати за рахунок економії фонду оплати праці надбавки спеціалістам за високу кваліфікацію, інтенсивність праці та особливий характер роботи в розмірі до 50 % посадового окладу.

Найбільшого поширення в сільськогосподарських підприємствах набуло преміювання керівників і спеціалістів за приріст реалізації (виробництва) сільськогосподарської продукції, за досягнутий рівень рентабельності та його приріст. Проте конкретні умови, показники та розміри преміювання визначаються в кожному господарстві, враховуючи його умови та специфіку.

Одним із напрямів зацікавлення керівників і спеціалістів в ефективному виконанні взятих на себе зобов'язань є впровадження контрактної форми кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств. За контрактною формою регулювання трудових відносин керівники й спеціалісти одержують оплату не за посаду, а за виконання прийнятих на себе зобов'язань, досягнення конкретних соціально-економічних показників, що обумовлені в контракті.

### *Лекція 16. Зайнятість і соціальний захист населення*

**Зайнятість населення та її форми.** Згідно із законодавством України *зайнятість* визначається як 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. *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. *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, статеві-віковою ознакою, стабільністю трудової діяльності й ін.

Слід зазначити, що у статичній методології зайнятими (за матеріалами вибірових обстежень) вважаються особи у віці 15-70 років, які: 1) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 год. за наймом за винагороду, самостійно, в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в ОСГ; 2) особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали з незалежних від них особисто обставин.

**Державні гарантії зайнятості населення** Основи соціального захисту населення у сфері трудових відносин закладені в Конституції України і в

Законі України “Про зайнятість населення” та інших нормативних актах. *Державними гарантіями зайнятості населення в Україні є:* 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; 5) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; 6) соціальний захист у разі настання безробіття; 7) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення та ін.

Крім того, законодавством передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема один з батьків, що мають дітей віком до 6 років; одиноким батькам із дітьми до 14 років та дітей-інвалідів; особам передпенсійного віку; інвалідам, які не досягли пенсійного віку тощо.

**Безробіття та його форми.** *Безробіття* – це соціально-економічне явище, коли частина працєактивного населення не може знайти роботу, яку воно здатне виконувати. *Безробітні* у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років, зареєстровані й незареєстровані на біржі праці, які задовольняють 3-м умовам: 1) не мають роботи (прибуткового заняття); 2) шукають роботу чи намагаються організувати власну справу; 3) готові приступити до роботи протягом 2-х тижнів. У нашій країні *безробітними* визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших доходів і зареєстровані в державній службі зайнятості.

У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості за їх особистими заявами з 1 дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання. *Підходящою роботою* для безробітного вважається та, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування.

Безробіття становить макроекономічну проблему, чинниками якого є: структурні зрушення в економіці; зниження темпів економічного розвитку; недостатній сукупний попит; інфляція; сезонні коливання виробництва; НТП; зміни в демографічній структурі населення й ін.

Безробіття проявляється в таких основних видах. *Фрикційне безробіття* пов’язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості до іншої. *Структурне безробіття* виникає в результаті структурних зрушень в економіці, що впливають на сукупний попит на робочу силу. *Циклічне безробіття* виявляється в умовах спаду як фази економічного циклу.

Виділяють й інші види безробіття: *добровільне безробіття*; *вимушене безробіття*; *конверсійне безробіття*; *технологічне безробіття*; *сезонне безробіття*; *інституційне безробіття* (зумовлене правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці). 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.

*Природний рівень безробіття* – рівень безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівень інфляції. У ситуації, коли фактичний рівень безробіття перевищує його природний рівень на 1%, починає діяти *закон Артура Оукена*, відповідно до якого перевищення (зменшення) природного рівня безробіття на 1 % викликає спад (збільшення) обсягу виробництва близько на 2-2,5 %.

**Компенсації та гарантії держави при втраті роботи.** Зареєстровані безробітні мають право на: 1) безоплатне одержання 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.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян створена *Державна служба зайнятості* під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

**Державні соціальні стандарти.** Відповідно до законодавства *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.

До числа основних державних соціальних гарантій відносяться: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат (при народженні першої дитини, по догляду за дитиною до 3 років, соціальна допомога інвалідам із дитинства та дітям-інвалідам) та ін.

Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом. *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, а також окремо по основних соціальних і демографічних групах населення.

### *Лекція 17. Формування й функціонування ринку праці*

**Зміст і структура ринку праці в соціально-економічній системі.** Основними суб'єктами купівлі-продажу на ринку праці виступають роботодавець як покупець праці та власник – продавець ресурсу праці. Це особливий ресурс, специфіка якого полягає у фізичній невіддільності його від власника, що відбивається на характері об'єкта купівлі-продажу на ринку праці. *Ринок праці* являє собою взаємовідносини між роботодавцями й найманими працівниками на договірній основі щодо купівлі-продажу специфічного товару “робоча сила”. *Елементами ринку праці* виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції та ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

Ціноутворення на ринку праці має 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. Вона виступає у 2 формах: номінальній та реальній. *Номінальна заробітна плата* – сума грошей, які отримує працівник за виконану роботу (відпрацьований час) і кінцеві результати діяльності підприємства. *Реальна заробітна плата* – сума споживчих благ, які можна придбати на номінальну заробітну плату.

*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.

*Інфраструктура ринку праці* – це 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.

**Типи й сегменти ринку праці.** Розрізняють зовнішній, або професійний, та внутрішній ринки праці по відношенню до підприємства. *Зовнішній ринок праці* охоплює відносини між продавцями й покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. *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. Зовнішній і внутрішній ринки праці тісно пов'язані. У розвинених країнах 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 того, які склалися стосунки між найманими працівниками й роботодавцями, у який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути *жорстким* або *гнучким*. Важливим моментом у процесі аналізу ринку праці є його поділ на сегменти. *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. Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально-кваліфікаційний, демографічний, національний, за освітою та ін.

**Функції ринку праці.** Сучасний ринок праці виконує такі функції. *Функція суспільного поділу праці* (ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікаціями, галузями виробництва та регіонами). *Інформаційна функція ринку праці* (інформування щодо умов найму, рівня заробітних плат, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо). *Посередницька функція* (встановлення зв'язку між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів і потреб). *Ціноутворююча функція* (встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили). *Стимулююча функція* (стимулювання ефективного використання трудових ресурсів із метою підвищення прибутковості виробництва, стимулювання найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень). *Оздоровлююча функція* (завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно нежиттєздатних підприємств). *Регулююча функція* (вплив на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, переміщення робочої сили з одних регіонів, галузей в інші).

## **Лекція 18. Міжнародна організація праці та світовий досвід регулювання соціально-трудова відносин**

**Історія становлення та розвитку МОП.** Конституція МОП у своїй преамбулі визначає такі причини її створення та необхідності прийняття міжнародних трудових норм: *гуманітарна, політична, економічна*. Перша з них мала *гуманітарний* характер та вказувала на необхідність полегшення важких умов праці та життя робітників, неприйняття існування експлуатації, соціальної несправедливості. Другий аргумент, більш *політичний*, підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинених країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Третя причина носила *економічний*

характер та вказувала на те, що міжнародне регулювання праці допоможе створити рівні умови для міжнародної конкуренції.

МОП була створена в 1919 р. згідно з Версальською угодою, що підбила підсумки Першої світової війни. Коли на заключному етапі Другої світової війни була створена ООН, між нею й МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Україна стала членом МОП у 1954 р. У 1969 р. з нагоди 50-річчя МОП було присвоєно Нобелівську премію миру. МОП являє собою трирівневу структуру, у якій здійснюються переговори між урядами, організаціями працюючих і роботодавцями. Делегати цих трьох груп представлені й можуть радитися на однакових умовах на всіх рівнях МОП. Прийняття рішень передбачає компроміс протилежних інтересів і досягнення спільних угод.

**Організаційна структура й порядок роботи МОП.** Структура МОП є досить складною й багатогранною. *Міжнародна конференція праці (МКП)* – найвищий орган управління МОП, відбувається щорічно у Женеві. Кожна держава-член МОП представлена 4-ма делегатами з правом вирішального голосу: 2-ма – від уряду й по 1-му – від працюючих і роботодавців. МКП визначає напрям роботи МОП у цілому, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, заслуховується звіт про роботу МОП за минулий рік, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, вносяться зміни до Статуту, затверджуються програма й бюджет організації, 1 раз на 3 роки вибирається Адміністративна рада.

*Адміністративна рада* – представницький орган МОП, який керує роботою МОП у період між конференціями, вирішує багато питань, пов'язаних з її діяльністю, визначає порядок денний конференції та нарад, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, що створені при ньому. Адміністративна рада вибирає Генерального директора МБП терміном на 3 роки й контролює його роботу, розглядає проект бюджету.

*Міжнародне бюро праці* є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідним та інформаційним центром. Персонал МБП, зайнятий у центральному апараті бюро в м. Женеві та в країнах, де МОП здійснює свої проекти. Відділення МБП є в м. Києві. МБП має 2 інститути та власну бібліотеку.

*Міжнародний інститут із дослідження соціально-трудова проблем* (м. Женева, Швейцарія) здійснює обговорення питань соціальної політики з участю представників урядів, підприємств, профспілок, вчених; проводить лекції з міжнародної соціальної політики в університетах різних країн; організовує курси з питань діяльності й процедур МОП.

*Міжнародний центр із підвищення професійної й технічної кваліфікації* (м. Турин, Італія) – це великий навчальний заклад, за програмами якого (підготовка управлінських кадрів, трудові відносини, програми сприяння працівникам-жінкам, охорона й гігієна праці, соціальне забезпечення) пройшли навчання більше 50 тис. чоловік із більш як 170 країн світу.

**Цілі та напрями діяльності МОП.** Робота МОП проходить за 3 основними напрямками: нормотворча діяльність, міжнародна технічна співпраця,

дослідження та публікації. *Нормотворча діяльність* – розробка й прийняття конвенцій та рекомендацій і контроль за їх виконанням – була й залишається головним напрямом роботи МОП. *Конвенція* – це міжнародний трудовий нормативно-правовий акт, після ратифікації якого державою-членом МОП, вважається обов'язковим для виконання. *Рекомендації* представлені у вигляді орієнтирів, на які спираються під час розробки політики для підготовки національного законодавства та практичних заходів у соціально-трудовій сфері.

Доповіді про виконання конвенцій стосовно основних прав людини у сфері праці подаються 1 раз на 2 роки, а інших конвенцій – 1 раз на 4 роки. Держави-члени повинні періодично направляти МБП звіти про стан свого трудового законодавства з питань нератифікованих конвенцій і рекомендацій.

*Міжнародне технічне співробітництво* здійснюється шляхом надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудових проблем. У теперішній час у багатьох країнах світу працює близько 600 експертів. Їх діяльність має на меті сприяння повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенню рівня життя, удосконаленню трудового законодавства. Крім роботи експертів технічна допомога передбачає постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки кадрів, організації різних семінарів, загалом для представників країн, що розвиваються.

*Дослідницька й видавнича діяльність МОП* ведеться безпосередньо департаментами МБП, Міжнародним інститутом із дослідження соціально-трудових проблем у Женеві, а з питань освіти – Туринським центром. МОП є координатором дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничої сфери, що виконуються в окремих країнах і міжнародних організаціях. МОП планомірно здійснює свої дослідницькі програми, проводить збір, узагальнення й аналіз даних із соціально-трудових питань усіх країн світу. МОП є важливим міжнародним видавничим центром, що випускає щороку велику кількість літератури кількома мовами.

**Міжнародна трудова міграція: причини та основні напрями.** До 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; міжнародна мобільність капіталу; масове хронічне безробіття в слаборозвинених 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, розпад ряду федеративних держав, національні, сімейні та етнічні проблеми.

У світі сформувалися декілька центрів, що найбільшою мірою притягують мігрантів: 1) *США, Канада й Австралія*. Ці країни приймають переважно кваліфікованих фахівців. 2) *Країни Західної Європи*. Тут на непрестижних, важких і шкідливих для здоров'я робочих місцях постійно

працює близько 15 млн. іноземних працівників. 3) Нафтовидобувні *країни Близького Сходу*. Вони охоче приймають на роботу іноземних фахівців, а також некваліфікованих робітників із сусідніх арабських країн. 4) Нові індустріальні *країни Південно-Східної Азії*. Міграційні процеси останніх років тут характеризуються неможливістю чітко розмежувати іммігрантів і емігрантів у зв'язку з активізацією економічної діяльності в цих країнах.

**Зарубіжний досвід регулювання СТВ.** 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.

Цікавим є досвід регулювання СТВ у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні трудових відносин. Центальною ланкою регламентації СТВ слугує законодавство про працю й колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами та конкретними працівниками, яким встановлюються основні соціальні гарантії трудящих.

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. У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам.

У Японії розв'язування актуальних проблем соціально-трудової сфери є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства. Розробку погодженої політики СТВ здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профспілковий центр. Суттєву роль у розв'язанні конкретних соціально-трудових проблем відіграють спільні консультації й узгодження інтересів на рівні підприємств.

### **Список використаних і рекомендованих джерел**

1. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилюк І.П., Ткачук В.А., Балан О.Д., Ланченко Є.О., Ібатуллін М.І., Мельянова Л.В., Гапоненко Н.В. / За ред. д-ра екон. наук, проф. Шкільова О.В. – К.: Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
2. Ланченко Є.О., Тимошенко М.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Житомир: "Полісся", 2010. – 280 с.
3. Шкільов О.В. та ін. Аграрні соціально-трудові відносини: Підручник / О.В. Шкільов, О.І. Здоровцов, М.Г. Лобас, С.С. Барабан – К.: Агроінком, 1997. – 304 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. – 390 с.

5. *Єсінова Н.І.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
7. *Калина А.В.* Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
8. *Пилипенко С.М., Пилипенко А.А., Отенко І.П.* Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2004. – 244 с.
9. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К: КНЕУ, 2004. – 230 с.
10. *Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І.* Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
11. *Лукашевич В.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Львів: “Новий світ”, 2004. – 248 с.
12. *Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О.* Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Під ред. проф. Є.П. Михайлова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
13. *Листопад І.І.* Нормування праці в сільськогосподарських підприємствах: Навч. посібник. – Харківський державний аграрний університет. – Харків. – 1998. – 186 с.
14. 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.
15. 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.

Укладач к.е.н., доц. Ланченко Є. О.

Видання здійснено за науковим, літературним і  
технічним редагуванням Ланченка Є. О.

Відповідальний за випуск Ланченко Є. О.

Підписано до друку 04.11.2014. Зам № 960  
Формат 60х90 1/16. Папір офсетний. Друк – різнографія  
Тираж 100 прим. Ум. друк. арк. 3,44

Видавництво “Центр поліграфії “Компринт”  
Свідоцтво ДК № 4131 від 04.08.2011  
м. Київ, вул. Предславинська, 28, офіс 1  
тел.: 044-528-05-42, 044-528-70-24