

Міністерство освіти і науки України  
Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка

Кафедра економіки підприємства

# Конспект лекцій

із дисципліни  
“Економіка праці й соціально - трудові  
відносини”

для студентів економічних спеціальностей  
та слухачів ЦПО усіх форм навчання

*Укладачі: Т.О.Галайда, О.І. Мущинська*



Полтава 2006

# ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
МОДУЛЬ 1. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	4
ТЕМА 1. Ринок праці й механізм його функціонування. Зайнятість населення. Безробіття. Політика зайнятості.....	4
ТЕМА 2. Соціально-трудова відносина та соціальне партнерство .....	14
ТЕМА 3. Трудові ресурси. Персонал підприємства.....	22
ТЕМА 4. Продуктивність праці та трудомісткість. Методи визначення і види..	41
МОДУЛЬ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ .....	53
ТЕМА 5. Науково-методологічні основи та форми організації праці.....	53
ТЕМА 6. Основні положення технічного нормування праці. Види норм і нормативів. Регулювання робочого часу.....	63
ТЕМА 7. Організація та методи проведення нормативних спостережень за виробничими процесами. Методи нормування праці.....	71
ТЕМА 8. Мотивація трудової діяльності. Заробітна плата в умовах ринкової економіки. Регулювання заробітної плати.....	75
ТЕМА 9.Тарифна система в Україні. Форми і системи оплати праці. Формування та планування фонду оплати праці на підприємстві. Форми статистичної звітності з праці.....	88
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК.....	106

## Вступ

Праця відіграє важливу роль у розвитку людського суспільства й людини. Праця - це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст та характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил та суспільних відносин.

*Мета дисципліни* “Економіка праці й соціально-трудова відносина” полягає у формуванні у студентів системи теоретичних і практичних знань із питань регулювання соціально-трудова відносин, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці та її планування. Предметом навчальної дисципліни є праця, стосунки між людьми в процесі трудової діяльності, розвиток та використання трудового і творчого потенціалу працівників, підвищення ефективності і дохідності праці й рівня її оплати.

*Завдання дисципліни:*

- висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем економіки праці;
- формування у студентів практичних навичок та вмінь управління працею;
- розвиток здібностей до науково-дослідницької роботи, самостійності і відповідальності у роботі;
- формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці.

Конспект містить короткий зміст курсу і призначений для закріплення теоретичних знань та підготовки до практичних занять, поточного та підсумкового контролю знань студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання.

## МОДУЛЬ 1. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

### **ТЕМА 1. Ринок праці й механізм його функціонування. Зайнятість населення. Безробіття. Політика зайнятості**

*1.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції*

*1.2. Структура, типи і сегменти ринків праці*

*1.3. Поняття та види зайнятості*

*1.4. Безробіття і його види*

*1.5. Регулювання зайнятості населення*

*1.6. Політика та програми сприяння зайнятості*

#### **1.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції**

Ринкова система являє собою сукупність взаємопов'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Складовими ринкової системи є: ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, грошей (кредитів)) і ринок праці.

**Ринок праці** - це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила". Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, котрі не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають розпочати трудову діяльність; особи, які шукають роботу після певної перерви в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають інше місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають інше місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

*Елементами ринку праці* є: товар, який він пропонує, попит, пропозиція і ціна.

*Індивідуальна робоча сила* являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів та послуг.

Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару "робоча сила" називається найманням на роботу. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Елементами ринку праці є також попит на робочу силу і її пропозиція. Попит може бути індивідуальним та сукупним.

*Сукупний попит на робочу силу* - це ринковий попит усіх фірм, організацій, що діють на ринку.

*Індивідуальний попит на робочу силу* - це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як ресурс для виробництва товарів та послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;

- стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів й ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

- фонду заробітної плати, який роботодавець може запропонувати для наймання певної кількості працівників.

Формування попиту на робочу силу здійснюється під впливом таких факторів: приросту величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання малоконкурентних груп населення, особливостей пенсійного законодавства, а також кадрової політики на кожному підприємстві.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

**Кон'юнктура ринку** - це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

- праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці;

- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури, властивий тому чи іншому регіонові або сфері застосування праці, утворює в сукупності загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної і соціально - політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображена на рис.1.1.

У міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих попит та пропозиція робочої сили збігаються, тобто ви-

никає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча - дефіцит працівників.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно - кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати

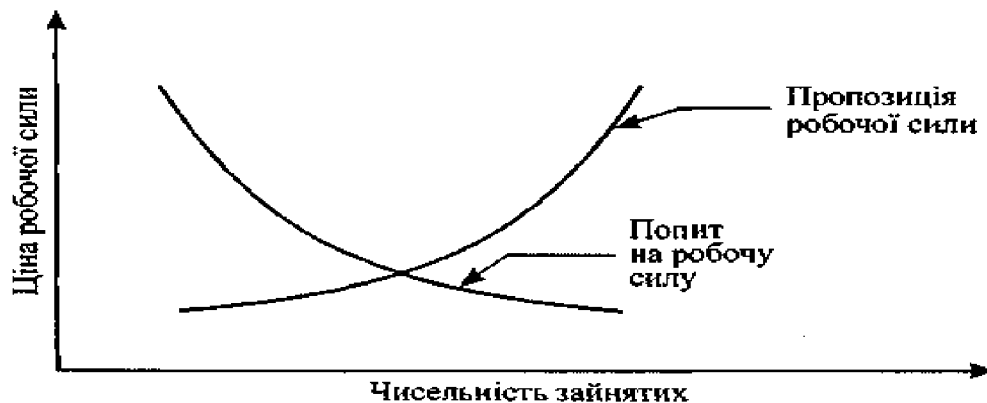


Рис. 1.1. Попит і пропозиція на ринку праці

обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати.

Ринок праці виконує такі *функції*:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;
- забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб та розвитку техніки;
- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;
- сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- стимулює працю, установлює рівноважні ставки заробітної плати;
- впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;
- дає інформацію про структуру попиту і пропозиції, місткість, кон'юнктуру ринку тощо.

Основними суб'єктами ринку праці є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець - покупець цього товару.

Для найманого працівника основним джерелом засобів існування й індивідуального відтворення є його праця.

Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками - держава, профспілки і спілки роботодавців.

## 1.2. Структура, типи і сегменти ринків праці

Розрізняють зовнішній, або професійний, ринок праці і внутрішній ринок.

*Зовнішній ринок* охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок являє собою систему соціально-трудова відносин у межах одного підприємства, всередині якого розміщення робочої сили і визначення її ціни, тобто заробітної плати, відбуваються згідно з адміністративними правилами і процедурами.

Практика функціонування ринків праці в багатьох країнах свідчить про існування відкритого і прихованого ринків праці.

*Відкритий ринок* охоплює все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку - населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної служби професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування і професійного навчання.

До *прихованого ринку* належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Ринок праці підрозділяється на окремі частини - цільові ринки, які називаються сегментами.

*Сегментація ринку праці* - це поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

Сегментація ринку праці передбачає поділ ринку праці на дві частини: первинний і вторинний ринки праці.

Первинний ринок характеризується тим, що на ньому присутні "хороші роботи". Ознаками цього ринку є:

- стабільність зайнятості й надійності становища працівника;
- високий рівень заробітної плати;
- чітко визначені можливості для професійного росту (трудова кар'єра);
- використання прогресивних технологій, що потребують високої кваліфікації працівників;
- наявність ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці - це ринок, на якому присутні "погані роботи", що характеризуються ознаками, прямо протилежними первинним ринкам праці. Ознаками вторинного ринку є: