

Економічна політика України передбачає докорінну перебудову економічних і соціально-трудових відносин, перехід суб'єктів господарювання, товариств з обмеженою відповідальністю, кооперативів, акціонерних і приватних підприємств тощо, на ринкові умови. В Україні створена відповідна правова база, що докорінно змінює виробничі, соціально-трудові й організаційні форми підприємств та організацій. З формуванням приватно-власницького укладу в країні з'явилась така категорія населення як роботодавці, наймані працівники, орендарі та орендодавці, безробітні, а з наданням прав самостійності суб'єктам господарювання у вирішенні питань оплати праці, матеріального стимулювання, правил прийому і звільнення з роботи значна частина працездатного населення виявилась незахищеною в складних умовах розвитку ринкових відносин.

Тобто у зв'язку з перебудовою економічних відносин найсуттєвіші зміни відбуваються саме в соціально-трудовій сфері. Вони торкаються інтересів багатьох, і чи не всіх, працівників та безробітних.

Складні умови, в силу об'єктивних причин висувають нові вимоги до підготовки бакалаврів, спеціалістів та магістрів вищих навчальних закладів, яким належить вирішувати надзвичайно важливі і складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління підприємствами і організаціями. Відповідно виникає потреба створення якісно нових сучасних підручників і навчальних посібників з економіки праці.

Цей короткий варіант навчального посібника з економіки праці для студентів вищих навчальних закладів написаний відповідно до типової програми курсу «Економіка праці». Основою його написання стали авторські матеріали, напрацьовані в процесі проведення наукових досліджень з означеної проблеми та викладання економіки праці і суміжних дисциплін на економічному факультеті вищого навчального закладу.

Автор переконана в тому, що вивчення означеного курсу може сприяти вихованню раціонального ставлення до трудового потенціалу, нарощуванню і ефективному використанню власного людського капіталу, забезпеченню конкурентоспроможності кожного на ринку праці, усвідомленню необхідності досягати реалізації своїх інтересів у сфері праці.

Адже саме ті проблеми, які вивчаються в економіці праці стають визначальними і домінуючими при формуванні соціально орієнтованої ринкової економіки. А серед нормативних дисциплін економічного циклу, як свідчить досвід викладацької роботи, немає іншої такої, в якій кожна тема і кожен підрозділ були б так прямо і безпосередньо пов'язані з найважливішими і нагальними питаннями життєдіяльності, трудової орієнтації і трудової мотивації людини як в дисципліні «Економіка праці».

## ПРАЦЯ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

### 1.1. Праця як предмет наукового економічного дослідження

Праця являється основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з основних форм самовираження і самоактуалізації. У зв'язку з цим вона має бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну співставність трудових винагород.

Проблеми пов'язані з потребами, інтересами, мотивами працівників, заробітною платою, необхідністю виконання всіх видів ресурсів з метою максимального задоволення матеріальних і духовних потреб людини, а отже її працею, в економічній теорії досліджувались давно. Одвічність походження цих проблем свідчить про їх важливе теоретичне і практичне значення. Методологічні підходи до проблеми мотивації, на наш погляд ґрунтуються на визначенні таких вихідних категорій як «праця», «робоча сила», «ціна праці», «вартість робочої сили», «заробітна плата».

Ще в працях середньовікових філософів XIII століття з'явилась так звана «доктрина справедливої оплати праці», що започаткувала свій розвиток у Західній Європі і проіснувала кілька століть. Її основним призначенням було – захист інтересів найбільш кваліфікованих майстрів, ремісників. Об'єднання або корпорації, що певним чином нагадували сучасні профспілки, відстоювали більш високий рівень оплати праці окремих працівників порівняно з іншими конкурентами, які не входили до складу названих об'єднань. Розміри оплати праці таких груп працівників були часто завищеними і не завжди відповідали трудовим внескам працюючих. Прете, землероби, ремісники та інші групи населення погоджувались на таку високу зарплату з метою отримання більш якісних і престижних речей, які вироблялись означеними працівниками. При цьому «справедлива оплата

праці» не завжди відповідала необхідним нормам — престижність, репутація товаровиробників відіграла більш суттєве значення.

У середньовіковий період оплата праці не відіграла суттєвого значення в системі формування суспільних доходів, що було обумовлено існуючими соціально-економічними особливостями розвитку суспільства. В кінці ХІХ століття життєдіяльність переважної частини населення стала істотно залежати від доходів, отримуваних працівником внаслідок продажу робочої сили, яка для багатьох була єдиним способом розпорядження власністю.

У зв'язку з цим було багато намагань дати пояснення робочій силі, як економічній категорії. Ще в роботах Уільяма Петті в ХУП столітті при обґрунтуванні питань джерел державного багатства зосереджувалась увага на «живих діючих силах», котрі втілюють у собі різноманітні властивості і здібності людини до праці, що приймають участь у виробничих процесах і визначають цінність і вартість «живих діючих сил». Цінність основної маси людей, як і землі, він порівнював із двадцятикратним річним доходом, який ними створюється. Автор намагався пояснити значимість вартості робочої сили з точки зору віку, професії працівників та ін., помилково стверджуючи, що вартість створює не всяка праця, а лише та, що витрачається на виробництво золота, срібла. На сьогодні, безумовно, такі пояснення уявляються примітивними, однак вони відіграли важливу роль у розвитку економічної науки про трудові відносини.

Проблемі трудової діяльності людини в економічній теорії важливу увагу приділяв А.Сміт. У «Дослідженні про природу і причини багатства народів» він вводить поняття економічної людини і розглядає її сутність. Автор приділяє важливе значення розвитку здібностей людини до праці, дає аналіз витрат праці на виробництво. Це витрати на харчування, житло, відпочинок та ін. Ціну праці він визначає на основі розміру її оплати. Заробітна плата для працівника приймає форму доходу, а для капіталіста витратами, які йдуть на підтримання робочої сили.

Підприємці прагнуть знизити витрати на робочу силу що породжує конфлікт інтересів продавців і покупців робочої сили, і врешті-решт формує ціну праці, тобто доходи працівника. Як провідні фактори на ринку праці автор розглядає попит і пропозицію, які формують мінову вартість робочої сили. Корисність праці, її корисна вартість,

визначається на основі оцінки роботодавця, залежно від того настільки є корисним використання праці у виробництві товарів, послуг. Автор звертає увагу не лише на ціну праці, або заробітної плати, але й на способи її розподілу, підкреслює значимість таких важливих чинників у процесі праці як її приємність, можливість і легкість навчання, довіра роботодавця, постійність чи непостійність праці, імовірність успіху в праці працюючого. Як уявляється, ці фактори є більш характерними для пропозиції праці, що сформувалась на ринку.

Дана концепція переконує, що лише одна праця, вартість котрої не змінюється, є тією мірою, з допомогою якої в усі часи і всюди можна оцінювати товари. В той же час економічна думка трималась на поглядах, що потреби і обмін продуктів, який відбувається у відповідь на них, являють собою принципи економіки, її головні рушійні сили та обмежувачі: праця ж і її організація лише наслідок. Проте в межах обміну міра, котра визначає цю еквівалентність відрізняється від природи потреб. Люди вступають в обмін оскільки мають потреби, але порядок обміну, його послідовність і відмінності виражені в тій ієрархії, котра встановлена кількістю праці, вкладеної в об'єкти обміну, Сміт підійшов до розуміння того, що вартість створюється суспільною працею в будь-якій галузі виробництва, але мірою праці він вважав її мінову вартість, тобто заробітну плату, а вартість товарів визначав як суму прибутку, земельної ренти, зарплати, як кількість праці, що купується на товар. Всю вартість товарів він ототожнював із новоствореною вартістю, недооцінюючи перенесену працею вартість засобів виробництва, за рахунок чого формуються різні види доходів.

Автор ототожнив працю з робочою силою, не розуміючи при цьому наявності категорії робочої сили. Догматичність такого вчення полягає в ігноруванні самого закону вартості, який нібито діяв лише за простого товарного виробництва, а з переходом до капіталізму продаж товарів здійснюється «природнім шляхом», регулюючись природними нормами зарплати, прибутку, рентабельності, що нібито мало на увазі ціну виробництва, яка і є модифікованою вартістю. Автор стверджував, що природною рушійною силою господарського розвитку є прагнення індивіда досягти задоволення економічних інтересів, насамперед грошових. При цьому в якості головних він виділяв такі риси людей як самолюбство, егоїзм, намагання отримати максимальний результат з мінімальними витрата-

ми. Дбаючи про власні інтереси, людина примножує і свій добробут і багатство суспільства, Прагненням досягнення мети індивідуум скеровується невидимою силою, а регулятором особистого егоїзму виступає конкуренція, яка гармонізує інтереси і встановлює економічну рівновагу.

В свою чергу концепція Д.Рікардо ґрунтувалась на дослідженні особливостей формування доходів працівників при тісному взаємозв'язку цих процесів із затратами коштів призначених для відтворення робочої сили. Було запропоновано так звану теорію трудової вартості, згідно якої вартість визначається кількістю праці, що лежить в основі співставлення товарів. Як всякий товар праця має свою вартість, ціну, котра залежить від витрат на робочу силу, вартості продуктів харчування, предметів найпершої необхідності та зручностей необхідних для утримання працівника і його сім'ї. Ціна праці згідно Д.Рікардо є відображенням ринкової ціни, котра встановлюється внаслідок дії попиту і пропозиції на ринку. Ринкова ціна праці забезпечує відповідність засобів існування або вартості життя і зарплати, котра крім грошового вираження відображена у цих засобах (реальна зарплата).

Ринкова ціна праці за Д.Рікардо є тією ціною, котра дійсно платиться за неї відповідно до існуючих співвідношень попиту і пропозиції. Але при будь-яких відхиленнях ринкової ціни праці від її природної ціни, вона подібно ціни товарів має здатність пристосування до неї. Автор також відмічав її залежність від зміни таких факторів як розмір капіталу, населення наявність сировини, родючість земель, наявність тих чи інших звичаїв вчення К.Маркса, який обґрунтував особливості експлуатації робочого класу. Він розглядав прибуток як перетворену форму трудової вартості, яка присвоюється капіталістом. Свої твердження Маркс будував на основі застосування категорії «вартості робочої сили», вартість котрої роботодавець сплачує і яка є меншою від вартості праці працівника. Механізм розподілу по Марксу простий зарплата прирівнюється до витрат на відтворення робочої сили, а решту складає додаткова вартість, що підлягає розподілу між різними капіталістами і землевласниками. Додаткова вартість — це залишковий прибуток, в розмірі якого зацікавлений капіталіст. Останній також зацікавлений у зменшенні рівня зарплати. Розподіл додаткової вартості між окремими власниками відбува-

# ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	3
РОЗДІЛ I. ....	5
ПРАЦЯ – ОСНОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	5
1.1. <i>Праця як предмет наукового економічного дослідження</i> .....	5
1.2. <i>Спонування до праці в ринкових умовах</i> .....	13
1.3. <i>Місце мотивації трудової діяльності в системі категорій і понять ринкової економіки</i> .....	25
1.4. <i>Формування змісту праці та особливості його збагачення</i> .....	41
1.5. <i>Характер та види праці</i> .....	51
РОЗДІЛ 2. ....	54
РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	54
2.1. <i>Сутність, особливості і складові організаційно-економічного механізму ринку праці</i> .....	54
2.2. <i>Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці</i> .....	58
2.3. <i>Конкурентоспроможність робочої сили в системі регулювання ринку праці</i> .....	61
2.4. <i>Формування конкурентоспроможності, вартості та ціни робочої сили на ринку праці</i> .....	68
РОЗДІЛ 3. ....	73
ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ.....	73
3.1. <i>Соціально-економічна суть та види зайнятості</i> .....	73
3.2. <i>Безробіття, його показники і види</i> .....	76
3.3. <i>Гнучкі та нестандартні форми зайнятості та режими робочого часу</i> .....	78

РОЗДІЛ 4. ....	84
ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН . . . . .	84
4.1. <i>Правові засади та механізм соціального партнерства</i> . . . . .	84
4.2. <i>Колективні договори і угоди</i> . . . . .	87
4.3. <i>Регулювання соціально-трудо­вих відносин у міжнародній практиці.</i> . . . . .	90
 РОЗДІЛ 5. ....	 95
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ . . . . .	95
5.1. <i>Поняття, зміст і завдання організації праці</i> . . . . .	95
5.2. <i>Поділ і кооперування праці</i> . . . . .	97
5.3. <i>Організація робочих місць і трудових колективів</i> . . . . .	100
5.4. <i>Умови та режим праці</i> . . . . .	104
5.5. <i>Охорона та безпека праці</i> . . . . .	106
 РОЗДІЛ 6. ....	 122
НОРМУВАННЯ ПРАЦІ . . . . .	122
6.1. <i>Сутність, значення і функції нормування праці</i> . . . . .	122
6.2. <i>Система норм і нормативів</i> . . . . .	124
6.3. <i>Способи вивчення затрат робочого часу і його класифікація</i> . . . . .	126
6.4. <i>Методи нормування трудових процесів</i> . . . . .	130
6.5. <i>Нормування праці по обслуговуванні стаціонарних машин та транспортних робіт</i> . . . . .	132
6.6. <i>Нормування ручних робіт</i> . . . . .	136
 РОЗДІЛ 7. ....	 137
ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВАЖЛИВА ЛАНКА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. ....	137
7.1. <i>Економічна сутність і значення оплати праці</i> . . . . .	137
7.2. <i>Вибір форм і систем оплати праці в ринкових умовах</i> . . . . .	146
7.3. <i>Державне регулювання оплати праці</i> . . . . .	155
7.4. <i>Основні напрями удосконалення оплати праці</i> . . . . .	163



РОЗДІЛ 8. ....	169
ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ .....	169
8.1. <i>Основні фактори трудової         мотивації персоналу</i> .....	169
8.2. <i>Мотиваційна функція оцінюваного         механізму персоналу підприємства</i> .....	180
8.3. <i>Стимулювання персоналу відповідальністю</i> .....	193
8.4. <i>Управління мотивацією         в банківських організаціях</i> .....	204
8.5. <i>Мотивація інноваційної трудової         діяльності працівників</i> .....	214
 РОЗДІЛ 9. ....	 222
РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	222
9.1. <i>Цілі, завдання та структура         Міжнародної організації праці</i> .....	222
9.2. <i>Організація діяльності         Міжнародної організації праці</i> .....	224
9.3. <i>Основні конвенції МОП</i> .....	226
 РОЗДІЛ 10. ....	 230
ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ І ВИРОБНИЧІ СИТУАЦІЇ .....	230
10.1. <i>Приклади розв'язання задач</i> .....	230
10.2. <i>Розв'язання прикладів задач         з методичними вказівками</i> .....	234
10.3. <i>Методичні вказівки до         самостійного розв'язання задач</i> .....	238
10.4. <i>Завдання з усіх тем курсу</i> .....	247
10.5. <i>Теми контрольних робіт</i> .....	262
10.6. <i>Теми рефератів</i> .....	266
10.7. <i>Тестові завдання для         самоперевірки знань</i> .....	267
 СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ .....	 280
 ЗМІСТ .....	 284