

1. Бугуцький О.А. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О.А. Бугуцький. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.
2. Веснин В. Практический менеджмент персонала / В. Веснин. – М.: Юность, 1998. – 496 с.
3. Волинський Т. Про соціальну диференціацію населення / Т. Волинський // Економіка України. – 2008. – № 2. – С. 79-84.
4. Герасимчук В. Управлінський вектор економічної складової сталого розвитку: Україна та світ / В. Герасимчук // Економіст. – 2007. – №9. – С. 7– 9.

Лаврентієва Олена Василівна,

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Білик Ю.І.

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ

Удосконалення умов праці входить в сукупність вимог ринкової економіки, оскільки, чим в сприятливіших умовах відбувається процес праці, тим вища її ефективність. Здорові умови праці забезпечують як соціальну гармонію особи людини, так і підвищення її продуктивності праці, а отже й економічної ефективності аграрного виробництва в цілому.

О.І. Амоша доводить, що економічні вимоги до умов праці визначають в допустимих межах з біологічної і соціальної точок зору не лише необхідність досягнення високого рівня і неухильного підвищення продуктивності живої, але й ефективне використання уречевленої праці [1, с.67]. Таким чином, умови праці, їх рівень, безпосередньо впливають на продуктивність живої праці, на ефективність використання минулої праці і суспільного виробництва в цілому.

Як справедливо відмічає А. М. Кутиркін, умови праці дають не лише позитивні, а й негативні економічні результати. До останніх він відносить, недоодержання додаткового продукту, затримку із введенням нових виробничих фондів, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці, сповільнення темпів суспільного виробництва тощо [2, с. 38]

Формування та розвиток у країні ринкових відносин переводить умови праці в ряд економічних категорій. Взаємозв'язок умов праці з економікою можна розглядати як систему затрат і результатів.

Умови праці – це один із важливих і фундаментальних сфер в організації заробітної плати. Але саме вона, на нашу думку, є менш дослідженою і науково і недостатньо науково обґрунтованою.

Економічні відносини з приводу непродуктивних затрат робочої сили виникають в зв'язку з тим, що працівник до початку наступного робочого дня повинен повністю відновити свою робочу силу, в тому числі і ту її частину, яка спожита непродуктивно. Тому частина знову створеної вартості у вигляді частки заробітної плати витрачається на покриття витраченої робочої сили. На практиці це знаходить відображення в підвищенні тарифних ставок на роботах з несприятливими умовами праці.

Важливим принципом тарифікації робіт є диференціація оплати залежно від ознак,

що характеризують якість роботи та умови її виконання. В 1950 р. 32 Сесія Міжнародної Конференції Праці визначила такі фактори оцінки якості праці як кваліфікація, фізичні зусилля, розумова напруженість і умови праці (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори оцінки складності робіт

Основні групи вимог до виконавця роботи	Види вимог до виконавця роботи
Розумові вимоги	Спеціальні знання Розумова напруженість
Фізичні вимоги	Спритність Мускульне напруження Уважність (напруження органів чуття і нервів)
Відповідальність за ...	соби виробництва і продукцію зпеку і здоров'я інших осіб технологічний процес
Умови праці (вплив навколишнього середовища)	Температура Вологість, кислоти Забрудненість (масла, жири) Гази, пари Шуми, вібрація Сліпуче світло, недостатня освітленість Небезпека простуди Небезпека нещасного випадку

В моделі оцінки праці встановлена структура відносних значень різних факторів. Наприклад, на кваліфікацію, здібності і досвід виділяється 40%, навантаження – 28%, відповідальність – 32% загальної максимальної кількості балів [3, с.237]. В одних варіантах тарифікації підлягають певні роботи, в інших самі працівники. В світовій практиці вважають більш доцільним здійснювати оплату за розрядом, присвоєним працівникові, а не за визначеним за конкретними роботами.

Досвід економіки України свідчить про необхідність посилення уваги до умов і охорони праці в підприємствах різних форм власності і типів господарювання. Критичний стан в більшості аграрних підприємств вимагає радикальних рішень, програм по забезпеченню гуманізації умов праці, які були б орієнтовані на здійснення заходів соціально-економічного та організаційно-технічного характеру і визнавали пріоритетну роль людського фактора в забезпеченні ефективної діяльності підприємств в умовах ринку.

Тому потрібно сформулювати такий механізм регулювання соціально-трудова відносин в сфері умов і охорони праці, щоб і працівник, і роботодавець, і держава були б матеріально зацікавлені в покращанні умов праці.

Список використаних джерел

1. Амоша О.І. Регіональне управління охороною праці. / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.І. Крот– Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 244с.
2. Кутиркін А. М. Умови і охорона праці на підприємствах та в регіоні (Економічне управління, соціальний захист молоді) / АН України. Ін-т економіки пром-сті; Відп. ред. О.І. Амоша. – К.: Наук. думка, 1994. – 142 с.