

2. Актуальні проблеми управління персоналом, формування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки

Анікеєва Г.М., Школяренко О.О.

БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ

Кожна людина хоче почувати себе захищеною у світі без проблем, де її життю та щастю ніщо не буде загрожувати. Жителям нашої країни не загрожує війна, стихійне лихо, але найбільш гострою проблемою з якою зустрічається населення України - це феномен безробіття (особливо серед молоді).

Безробіття – це соціально-економічний феномен суспільства. Стаття спрямована на розглядання поняття безробіття як чинника соціальних та економічних проблем.

Причиною такого явища як безробіття є відсутність економічних умов, які б дали можливість людям використовувати їх знання та навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Як стверджують соціологи та економісти проблема безробіття веде до падіння виробництва, бідності, криміналізації.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Безробітні у визначенні МОП - це особи, у віці 15-70 років (як зареєстровані так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьом умовам і не мають роботи, прибуткового зайняття, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів, особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють [1].

До головних причин безробіття можна віднести :

- спад економіки, відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;
- структурні зрушення (не лише міжгалузеві, а й секторальні, внутрішньогалузеві, регіональні);
- рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Основний чинник безробіття в економічно розвинених країнах - це науково технологічний прогрес та запровадження нових технологій. Часто оцінюється лише економічний ефект безробіття як визначення кількості вивільнених працівників та суми виплат. Але соціальні наслідки, що важко виявити та ті, які носять кумулятивний характер майже не оцінюються.

Соціальні наслідки безробіття мають як негативні так і позитивні риси.

До Негативних рис можна віднести:

- загостренні пригніченої ситуації;
- посилення соціальної напруги;
- підвищення кількості фізичних та духовних захворювань;

- Збільшення соціальної диференціації;
- Зниження трудової активності

І відповідно до позитивних:

- Підвищення соціальної цінності робочого місця;
- Збільшення власного вільного часу;
- Збільшення свободи вибору місця праці;
- Збільшення соціальної значущості праці.

Економічні наслідки безробіття також мають як негативні:

- знецінення наслідків навчання;
- скорочення виробництва;
- витрати на допомогу безробітнім;
- втрата кваліфікації;
- зниження життєвого рівня;
- недовиробництво національного доходу;
- зниження пільгових надходжень.

Так і позитивні риси:

- формування резерву робочої сили задля структурної перебудови економіки;
- конкуренція між робітниками - як стимул до розвитку здібностей до праці;
- перерва в зайнятості для перенавчання та підвищення рівня кваліфікації;
- стимулювання зросту інтенсивності та фондомісткості праці.

Одного засобу боротьби із безробіттям не існує. Різним країнам для вирішення цієї проблеми необхідно використовувати різні методи. Використовуючи досвід ряду іноземних країн, виділимо деякі шляхи вирішення проблеми безробіття. Рівень функціонального безробіття може бути знижено за рахунок покращення інформаційного забезпечення ринку праці. У всіх країнах цю функцію виконують організації по працевлаштуванню (біржі праці). Вони збирають у роботодавців інформацію про існування діючих вакансій та доносять її до безробітних. Також необхідно усувати фактори, що знижують мобільність робочої сили. Зниження структурного безробіття сприяють програми професійного перенавчання та перекваліфікації, що повинно призвести до того, щоб робоча сила якнайкраще відповідала наявним робочим місцям. Найбільш складною є боротьба із циклічним безробіттям. До Заходів його подолання можна віднести:

- складання умов, що сприятимуть зросту попиту на товари (стимулювання експорту, підтримка інвестицій);
- складання умов для само зайнятості (допомога людям у відкритті власної справи);
- економічне стимулювання молодіжної зайнятості.

Подолати циклічне безробіття можна лише при покращенні економічної ситуації в країні в цілому[2,3]. Ця тема є досить актуальною, та не до кінця вивченою. Проблема в тому, що наявне у великих обсягах безробіття спричиняє збитки та проблеми, які поширюються на усі сфери суспільного та державного життя нашої країни. На даний момент ведуться дослідження та збираються статистичні результати, які стануть у нагоді при роботі над засобами боротьби з безробіттям.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішкова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2004.-432с.
- 3.Калина А.В. Економіка праці : Навчальний посібникю - К. : Центр учбової літератури, 2004. - 272с.

Берьозкіна А.Ю.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗМІРІВ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основою реалізації методологічних та методичних підходів щодо колективно-договірного регулювання розмірів фондів оплати праці є угоди та договори, що укладаються на різних рівнях соціального партнерства, а саме: Генеральна угода (державний рівень), галузева (регіональна) угода - галузевий (регіональний) рівень, колективний договір - виробничий рівень.

У Генеральній угоді на державному рівні регулюється розмір коштів на оплату праці найманих працівників. Його зростання забезпечується відповідним зростанням валового внутрішнього продукту, складовою якого є розмір коштів на оплату праці найманих працівників, або відповідним зростанням національного доходу, складовою якого є фонд споживання.

У галузевій (регіональній) угоді на відміну від Генеральної угоди повинно передбачатися два рівні регулювання розмірів фондів оплати праці.

Перший - на рівні галузі (регіону) зростання (зниження) обсягів коштів на оплату праці найманих працівників забезпечується відповідним зростанням (зниженням) обсягу валової доданої вартості.

Другий - на рівні підприємств галузі (регіону).

Для підприємств галузева (регіональна) угода повинна пропонувати нормативний метод розрахунку розміру фонду оплати праці наступного (планового) року за формулою:

$$\Phi_n = O_n \cdot H_\phi \cdot K_e, \quad (1)$$

де Φ_n - фонд оплати праці працівників наступного (планового) періоду, тис. грн.;

O_n - обсяг продукції наступного (планового) періоду, у прийнятих одиницях виміру;

H_ϕ - норматив утворення фонду оплати праці;

K_e - коефіцієнт, що характеризує ефективність виробництва.