

Економіка і соціологія праці



ПІГОТУВАЛА СТУДЕНТКАГРУПИ
ПРИХНО ДІАНА

ЗМ/С Г(9)

Соціально-трудові відносини



Соціально-трудові відносини



складна система багаторівневих суспільних відносин, існуючих між найманими працівниками, роботодавцями і державою в процесі трудової діяльності, націлена на забезпечення необхідного рівня та якості життя людини, трудового колективу і суспільства, системне подання яких дозволяє виділити в їх структурі взаємопов'язані економічні та соціальні елементи



- Економічну сторону (винагорода, відносини з приводу розподілу результатів праці);
- Соціологічну сторону (мотиви праці, місце людини в трудовому колективі, відношення між працівниками);
- Правову сторону (характеризує договірні відносини між наймачем і працівником)



Суб'єкти соціально- трудоу відносин

- Людина ,група ,колектив,
організація, територіальне утворення

Об'єкти соціально- трудоу відносин

- Відносини між суб'єктами з приводу
перерозподілу матеріальних благ

Рівень соціально-трудових відносин визначається життєвим циклом людини



1 етап - самовизначення, профорієнтація,
профнавчання

2 етап - найм-звільнення, професійний
розвиток, оцінка праці, винагорода за
працю

3 етап - Післятрудова активність, пенсійне
забезпечення



Елементи соціально-трудових відносин




- професійна орієнтація і професійна
- підготовка;
- презентація на ринку праці, підбір місця роботи
- та працевлаштування;
- використання робочої сили;
- оплата праці;
- умови та охорона праці;
- соціальний захист від безробіття;
- страхування періодів непрацездатності;
- соціальний захист професійних ризиків;
- соціальне страхування старості

Типи соціально-трудоуих відносин



- **Солідарність** - взаємна відповідальність людей за зміни в системі соціально-трудоуих відносин і досягнення згоди у прийнятті рішень, які стосуються трудової діяльності
- **Патреналізм** - жорстка регламентація способів поведінки суб'єктів соціально-трудоуих відносин, умов та порядку їх взаємодії з боку держави або керівництва організації
- **Субсидіарність** - Прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх усвідомлених цілей і свої дії при вирішенні соціально-трудоуих проблем

- 
- **Соціальне партнерство** - захист інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин та їх самореалізація в політиці узгодження взаємних пріоритетів з соціально-трудових питань для забезпечення
 - **Конфлікт** - крайня ступінь вираження протиріч інтересів і цілей суб'єктів у соціально-трудових відносинах, що виявляється у формі трудових спорів, страйків
 - **Дискримінація** - Довільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, в результаті якого порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці

Фактори формування СТО в суспільстві



- **Соціальна політика** - дії органів державної влади та державного управління, спрямовані на підвищення якості життя людей у суспільстві; система цілеспрямованих заходів стратегічного характеру, включаючи механізм формування та регулювання СТО
- **Глобалізація** - процес формування системи МІЖНАРОДНОГО поділу праці, Світової структури, Світової Валютної системи, міжнародної міграції праці
- **Розвиток суспільної праці и виробництва** - зростання продуктивності праці, Розподіл праці

Фактори, що впливають на управління СТО в організації



- Ситуація у зовнішньому середовищі (в економіці в цілому і на даному ринку);
- Управлінська концепція і стратегія розвитку підприємства (організації);
- Система організації праці, зокрема робочих місць;
- Кадрова політика;
- Корми трудового поведінки

Ступінь розвитку соціально-трудо­вих відносин оцінюється
допомогою категорії «якість трудового життя»



- **Якість трудового життя** - рівень задоволеності особистих потреб співробітників через їх діяльність в організації
- Концепція КТЖ ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини

Елементи, що характеризують КТЖ

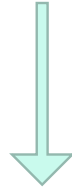


1. Робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації та змістовності праці.
2. Працівники повинні отримувати справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці.
3. Робота повинна здійснюватися в безпечних і здорових умовах праці.
4. Нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність.
5. Забезпечення можливості використання працівниками соціально-побутової інфраструктури підприємства, включаючи побутове та медичне обслуговування.
6. Участь робітників у прийнятті рішень, які зачіпають їх роботу і інтереси.
7. Забезпечення працівникові гарантій роботи (правова захищеність), можливості професійного росту і розвитку дружніх взаємин з колегами

ОРГАНІЗАЦІЯ І змістовності праці



Можливість посилити мотивацію



Підвищення продуктивності



Модель змісту робіт і мотивації праці Р. Хекмана і Г. Олдхема



Винагорода за працю

Справедливу винагороду за працю

- Виражає зв'язок між оплатою різного виду праці



Належну винагороду за працю

- Висловлює наскільки отриманий працівником дохід відповідає прийнятим у суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також відповідає уявленням про статок окремого працівника.
- Передбачається, що повинні враховуватися потреби працівників та їхніх сімей, а також економічні міркування, обумовлені рівнем розвитку суспільства, особливостями господарської ситуації, соціальною значущістю даної галузі, необхідністю підтримки високого рівня зайнятості

- Відчуття працівником соціальної значимості своєї праці

Можливість професійного росту:

Створення працівникові умов для підвищення його професійно-кваліфікаційного рівня, забезпечення постійного оновлення знань та вдосконалення навичок;
призначення на посаду має здійснюватися з урахуванням перспективи зростання, тобто посада передбачає планове підвищення кваліфікації та перепідготовку;
можливість і необхідність просування по службі в результаті визнання професійних успіхів працівника в очах колективу, сім'ї та суспільства в цілому



Безпечні умови праці

- Правові норми
- Психофізіологія трудової діяльності
- облаштування приміщення
- устаткування
- Режим праці та відпочинку
- гігієна приміщення
- робоча дисципліна



Використання соціально-побутової інфраструктури організації

Ефективний годину роботи В. Крістофер і С. Ніколас - міра продуктивності праці, функціонально пов'язаний з рівнем споживання

*Побутова інфраструктура організації
Можливі поїздки, пільгові кредити і т.д.
Правова захищеність працівника*



Дякую за увагу!

