Іванов Сергій Юрійович, група 3341

**Практичне заняття №3**

**Тема 1.6 Капітал і наймана праця.**

**Трудові відносини: сутність і структура.**

У системі трудових відносин потрібно розрізняти дві сторони: техніко-економічну та соціально-економічну.

Перша, техніко-економічна, пов’язана з використанням працівником речових факторів виробництва незалежно від того, чи є він їх власником чи ні. Головне в даному процесі — домогтися раціонального їх використання на своєму робочому місці. Подібний аспект розгляду трудових відносин, з точки зору політекономічного аналізу, можна залишити поки що поза увагою, оскільки вивчення його взагалі для студентів-економістів ще у перспективі.

Соціально-економічна сторона трудових відносин детермінується в першу чергу формою власності, на базі якої функціонує те чи інше підприємство. Так, на державних, колективних (кооперативних, частково акціонерних) підприємствах тощо безпосередні продуценти виступають також співвласниками підприємства і відповідно створеного продукту. Одночасно вони є і безпосередніми виробниками цього продукту.

Людина в суспільному виробництві може виконувати теж подвійну функцію: працівника і власника. "Залежно від двоїстості продуктивних сил і подвійної ролі людини розглядаються два види виробничих відносин: трудові і майнові… Дві форми виробництва визначаються двома видами виробничих відносин: матеріально-речова форма - трудовими, соціально-економічна – майновими.

Докорінно змінюється зміст трудових відносин, коли речові фактори виробництва перебувають у руках капіталістів (індивідуальних чи асоційованих). За таких умов поєднання найманого працівника з речовими факторами виробництва відбу-вається через купівлю та використання його робочої сили під контролем та управлінням капіталіста. Соціально-економіч-ний аспект трудових відносин і є об’єктом політекономічного аналізу.

Завдяки суспільному характеру виробництва процес праці здійснюється шляхом формування на підприємствах відповідних трудових колективів, які перебувають у відносній економічній відокремленості (самостійності). Наприклад, згідно із Законом України «Про підприємство», до трудового колективу входять усі працівники, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту), а також інших правових норм, що регулюють трудові відносини працівника і підприємства.

У політико-економічному розумінні трудові відносини — це багатоаспектна система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками, підприємствами (фірмами) та їх працівниками, державою і працездатним (у т. ч. й непрацездатним) населенням, а також громадськими організаціями (зокрема профспілками) і основними господарюючими суб’єктами — підприємцями (їх різними угрупованнями), державою. Вони фактично охоплюють усі соціально-економічні відносини, які виникають у процесі підготовки до праці, протягом усього періоду її здійснення, а також після завершення трудової діяльності. Ці відносини мають велике значення для функціонування підприємства, оскільки від них залежать рівень продуктивності праці як окремих працівників, так і трудового колективу в цілому, результативність використання капіталу, конкурентоспроможність господарюючого суб’єкта на ринку тощо.

**Трудовий колектив** — це суб’єкт економічних відносин (насамперед відносин власності), а також сукупний працівник, котрий забезпечує раціональне використання наявних факторів виробництва з метою створення і привласнення відповідної частки доходу. Трудові відносини, включаючи ринкові та неринкові фактори, впливають на кінцеву величину ціни робочої сили. Вони безпосередньо охоплюють проблеми умов праці та життя працюючих, якісні характеристики формування їх здатності до праці.

Сучасний етап НТР, що характеризується інтенсивним впровадженням її досягнень у масове виробництво, безперервно змінює умови праці та життя трудівників. У них постійно з’являються нові різнобічні потреби, що зумовлюють певні проблеми. Зокрема, в Україні серед багатьох проблем сучасного стану перехідної економіки на наступні кілька десятиліть ключовою, на нашу думку, виявиться проблема підвищення трудової мотивації населення. За 90-ті роки владні структури нашої країни зробили «все і навіть більше», щоб сформувати «відразу» в наших людей до продуктивної виробничої діяльності (масові затримки та довготермінові невиплати заробітної плати, мізерні трудові пенсії і т. п.).

**Трудова мотивація** пов’язана з внутрішніми спонукаль-ними мотивами людини до змісту праці та справедливою оцінкою і винагородою за її результати. Мотивацію не можливо декларативно диктувати, оскільки вона формується у відпо-відному соціально-економічному середовищі, яке охоплює всю сукупність поточних і перспективних (рівень зарплати, пен-сій) форм винагороди, трудове і соціальне законодавство. Звідси — роль трудових колективів, держави, профспілок у формуванні та розвитку трудових відносин.

Одне з центральних місць у системі трудових відносин посідає категорія «заробітна плата» як специфічна форма доходу основної маси найманих працівників. Регулювання багатьох процесів в економіці пов’язано саме з рухом зарплати.

**Список літератури**

1. <http://studentbooks.com.ua/content/view/261/50/1/1/>

2. Політична економія - Бєляєв О.О.

3. <https://studopedia.com.ua/1_22497_sutnist-i-struktura-trudovih-vidnosin.html>

**Запитання**

1 Яка сторона **системи трудових відносин** пов’язана з використанням працівником речових факторів виробництва незалежно від того, чи є він їх власником чи ні.

а) **Соціально-економічна;**

б) Трудова;

**в) Техніко-економічна;**

г) Політично-економічна;

2. Залежно від двоїстості продуктивних сил і подвійної ролі людини розглядаються два види виробничих відносин:

**а) трудові і майнові;**

б) спільні і загальні;

в) локальні і глобальні;

г) тематичні і стильові;

3. Відносини які мають велике значення для функціонування підприємства, оскільки від них залежать рівень продуктивності праці як окремих працівників, так і трудового колективу в цілому, результативність використання капіталу, конкурентоспроможність господарюючого суб’єкта на ринку тощо:

а) ринкові відносини;

б) виробничі відносини;

**в) трудові відносини;**

г) економічні відносини;

4. Трудовий колектив — це:

а) форма організації бізнесу, за якої дві чи більше окремих юридичних або фізичних осіб вступають у ділові взаємовідносини;

**б) суб’єкт економічних відносин, а також сукупний працівник, котрий забезпечує раціональне використання наявних факторів виробництва з метою створення і привласнення відповідної частки доходу;**

в)  багатоаспектна система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками;

г) суб’єкт певних відносин, котрий забезпечує роботу виробництва;

5. Регулювання багатьох процесів в економіці пов’язано саме з рухом:

а) інвестицій;

б) коштів;

в) грошей;

**г) зарплати;**