

2. Головенько В.А. Стан соціально-економічного розвитку українського села та його вплив на становище сімей / В.А. Головенько // Український історичний журнал. – 2008. – №1. – С. 99–117.
3. Конституція України: Офіційний вісник України від 01.10.2010. – 2010 р. – №72/1 Спеціальний випуск.
4. Лазоренко С. Незнищенна торгівля / С. Лазоренко, Н. Бакало-

ва // Газета «Нова доба», 10.06.2010.

5. Медичне обслуговування на селі переживає процес реформування: [Електрон. ресурс] / Режим доступу: <http://www.mobus.com/154804.html>

6. Статистичний щорічник України за 2010 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К., 2011. – 560 с.

I.M. ХОМЕНКО,

Вплив структурних змін у соціально-трудових відносинах на забезпечення розвитку мотивації праці машинобудівних підприємств

У статті досліджено вплив структурних змін у сфері соціально-трудових відносин та визначені шляхи їхньої реалізації для забезпечення розвитку методів мотивації праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств. Автором досліджено динаміку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях, що дозволило визначити вплив зовнішніх факторів на мотивацію праці персоналу машинобудівних підприємств.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, колективний договір, соціально-трудові показники, мотивація праці, мотивація персоналу, методи мотивації праці, мотиваційний механізм.

В статье исследовано влияние структурных изменений в сфере социально-трудовых отношений и определено направление их реализации в обеспечении развития методов мотивации труда в системе управления персоналом машиностроительных предприятий. Автором исследована динамика социально-трудовых отношений на государственном и региональном уровнях, что позволяет определить влияние внешних факторов на мотивацию труда персонала машиностроительных предприятий.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, коллективный договор, социально-трудовые показатели, мотивация труда, мотивация персонала, методы мотивации труда, мотивационный механизм.

The paper investigated the effect of structural changes in the socio-labor relations and determination of their ways implementation to ensure the development of motivation methods in the personnel management of mechanical engineering plants. The author investigated the dynamics of socio-labor relations at the national and regional levels, which allowed to determine the influence of external factors and labor motivation of mechanical engineering plants.

Постановка проблеми. Регулювання процесу взаємодії суб'єктів відносин у сфері праці – відносно самостійне завдання, яке зачіпає інтереси не лише роботодавців і найманих працівників, а й суспільства загалом. Соціально-трудові відносини відображають суперечність між ціною та вартістю робочої сили, інтересами найманих працівників і роботодавців, наявні деформації трудових цінностей та рівень конфліктності в суспільстві. Відповідно, реалізація загальнодержавних програм розвитку потребує якісно нового стану соціально-трудових відносин, які насамперед є індикатором: ефективності управління та вдосконалення мотиваційного механізму; зростання результативності праці; підвищення якості життя та задоволення потреб працівників; створення всіх необхідних умов для розвитку особистості тощо.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Соціально-трудові аспекти соціального розвитку у багатьох наукових працях розглядаються в контексті мотивації до продуктивної праці як першооснови створення економічних умов для примноження добробуту всього населення України [8, с. 13]. Серед ґрунтових досліджень питань колективно-договірного регулювання в Україні відзначимо роботи О. Громова, В. Жукова, А. Колота, С. Мельника, В. Новикова, Г. Осового, О. Поплавської, Ю. Привалова, В. Руденка та інших.

У регулюванні та визначенні напрямів удосконалення соціально-трудових відносин в Україні та впровадженні змін у системі мотивації праці на машинобудівних підприємствах актуальним є вивчення зарубіжного досвіду. Слід виділити присвячені даній проблемі роботи відомих зарубіжних вчених: М. Альберта [9], Ж.-В. Груа [3], Г. Десслера [5], М. Кастьєльса [7], М.Х. Мескона [9], Ф. Хедоурі [9], Г. Форда [13], Г. Емерсона [6], для дослідження цього питання мають практичний інтерес робота М. Армстронга [1]. Він пропонує виділити три групи основних стратегій трудових відносин:

стратегії розвитку позитивного психологічного контракту; стратегії прихильності; стратегії розвитку клімату довіри.

Метою статті є дослідження впливу структурних змін у сфері соціально-трудових відносин та визначення шляхів їх реалізації для забезпечення розвитку методів мотивації праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Дослідження динаміки соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях дозволяє визначити вплив основних зовнішніх факторів на мотивацію праці в системі управління персоналом машинобудівних підприємств України. Серед них слід виділити: соціально-економічну політику держави та регіону; особливості законодавчого регулювання трудових відносин; систему соціального захисту населення; рівень розвитку соціального партнерства; професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі тощо. На мікрорівні, тобто на рівні підприємства, аналіз динаміки соціально-трудових відносин характеризує ступінь впливу методів мотивації персоналу на результати діяльності машинобудівних підприємств.

Предметом соціально-трудових відносин є праця та її окремі складові, які впливають на методи мотивації праці та мотиваційний механізм підприємства в цілому, а саме: форми і системи оплати, організація праці, гарантії зайнятості, компенсаційна система, участь працівників в управлінні й розподілі прибутків підприємства, розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання) тощо.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників високої ефективності роботи підприємств [2, с. 225]. Автор даного визначення багатогранно охоплює актуальні питання, розпочинаючи з соціально-економічних аспектів до організаційно-економічних, пов'язаних із укладенням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів заробітної плати (в тому числі премій, доплат, надбавок), вирішенням трудових конфліктів. Звідси можна стверджувати, що стан і динаміка соціально-трудових відносин є результатом впливу на економічні, адміністративно-організаційні, морально-психологічні, соціальних, ідейно-виховні методи мотивації праці персоналу в системі управління машинобудівними підприємствами. Адже соціально-трудові відносини це також сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни. З іншого боку, це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня та

якості життя людини, колективу й суспільства загалом. Їх формування та розвиток у суспільстві відбувається під впливом певних чинників: глобалізації економіки, особливості соціальної політики, розвитку суспільної праці та виробництва, життєвого циклу підприємства.

У процесі формування та вдосконалення соціально-трудових відносин на машинобудівних підприємствах будь-якого типу й організаційної форми слід враховувати їхню залежність від: основних характеристик соціально-трудових відносин (основних правових меж, загальноекономічних умов, структури та розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування); стратегії розвитку організації; системи робочих місць на підприємстві (організації праці, умов праці, нормування, визначення змісту праці, режимів праці та відпочинку); кадрової політики підприємства (планування та залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи кваліфікаційного зростання, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі у прибутках тощо).

Права й інтереси персоналу промисловості, в тому числі й машинобудування, представляють професійні організації найманих працівників (профспілки, органи самоуправління, різні ради трудових колективів). На галузевому рівні основним представником робочої сили є центральна рада (комітет) профспілки працівників відповідної галузі промисловості України, яка у своїй роботі керується статутом профспілки. Профспілки – це масове самокероване громадське об'єднання трудящих певної галузі (або суміжних галузей) для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів. Профспілки створюються з метою захисту економічних інтересів найманих працівників. Збільшення доходів працівників, охорона праці та здоров'я, правовий захист членів профспілки є основними напрямками діяльності профспілок будь-яких підприємств, в тому числі машинобудівних. На жаль, на сьогодні в Україні діють 137 всеукраїнських профспілок та профоб'єднань. На підприємствах виникла тенденція зменшення тієї частини працівників, які входять до профспілкових організацій. Для вступу в профспілку необхідно тільки визнання об'єднання і пов'язаної з цим товариської дисципліни незалежно від рівня кваліфікації, освіти, політичних орієнтацій, статі, віку, національності. Основними напрямками дій профспілки на наступні роки є положення про роботу постійних комісій (зокрема, з питань: організаційної та кадрової роботи, захисту соціально-економічних прав та інтересів трудящих, охорони праці та здоров'я), а також статутної, мандатної і ревізійної комісії, нормативними і законодавчими актами щодо компетенції та діяльності профспілок [14, с. 68–69].

Права і гарантії діяльності профспілкового комітету чітко зазначені в колективному договорі будь-якого машинобудівного підприємства України. Колдоговори – це правова форма участі працівників в управлінні виробництвом, форма локального регулювання умов праці та встановлення вза-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

ємних зобов'язань, як юридичних, так і моральних [15]. Крім того, можливо визначити колдоговір як двосторонню угоду, яка є за своєю суттю не тільки локальним правовим документом, але й актом соціального партнерства на виробничому рівні. В Україні правове регулювання угод і колдоговорів здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», який було прийнято Верховною Радою 1 липня 1993 року. Даний закон сприяє регулюванню трудових відносин та узгодженню соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва на чотирьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузевому та виробничому. Можна вважати, що після його підписання відбувся вагомий внесок в удосконалення соціально-трудових відносин в державі.

До національного законодавства, яке регламентує колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, можна також віднести такі законодавчі акти, як: КЗпП України із змінами та доповненнями; Господарський кодекс України із

змінами; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» із змінами; Закон України «Про організації роботодавців»; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із змінами; Закон України «Про соціальний діалог в Україні»; постанову КМУ, якою затверджено «Положення про порядок повідомчої реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

Стан соціально-економічного розвитку України характеризує динаміка основних економічних показників, які відображають дієвість і результативність існуючої системи соціального партнерства суб'єктів соціально-трудових відносин (підприємців, роботодавців, держави). За даними табл. 1 можна простежити позитивні та негативні тенденції соціально-економічного розвитку України. У 2008 році порівняно із попередніми періодами відбувається зростання інвестицій в основний капітал, обсягів реалізованої продукції промисловості. Але вже в наступні 2009–2010 роки інвестиції в основний капітал з кожним роком змен-

Таблиця 1. Основні соціально-економічні показники стану суб'єктів соціально-трудових відносин*

Показники	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Доходи населення, млн. грн.	185073	215672	274241	381404	472061	623289	845641	894286	1101015
Індекс цін виробників промислової продукції (грудень до грудня попереднього року), %	105,7	111,1	124,1	109,5	114,1	123,3	123,0	114,3	118,7
у тому числі в машинобудуванні	102,8	105,8	113,7	105,6	106,0	111,9	122,0	107,7	112,2
Індекси промислової продукції, % до попереднього року	107,0	115,8	112,5	103,1	106,2	110,2	96,9	78,1	111,2
у тому числі в машинобудуванні	111,3	135,8	128,0	107,1	111,8	119,0	100,3	55,1	136,1
Обсяг реалізованої продукції промисловості (у фактичних цінах), млрд. грн.	229,6	289,1	400,8	468,6	551,7	717,1	917,0	806,5	10671,3***
Фінансовий результати від звичайної діяльності до оподаткування за видами промислової продукції, млрд. грн.	2,9	7,1	18,9	28,3	34,7	43,7	20,2	- 4,8	26,5
у тому числі в машинобудуванні	0,5	0,4	1,6	2,2	1,9	5,1	0,7	1,9	5,5
Інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах), млрд. грн.	37,2	51,0	75,7	93,1	125,3	188,5	233,1	151,8	150,7**
Кількість постійного населення (на кінець року), млн. осіб	47,8	47,4	47,1	46,7	46,5	46,2	46,0	45,8	45,6
Кількість зайнятих (віком 15–70 років), тис. осіб	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0
Кількість безробітних (віком 15–70 років), тис. осіб	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	1958,8	1785,6
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %	9,6	9,1	8,6	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,1
Безробітне населення працездатного віку, зареєстроване у державній службі зайнятості в середньому, тис. осіб	1028,1	1024,2	975,5	891,9	784,5	673,1	596,0	693,1	452,1
Рівень зареєстрованого безробіття, %	5,0	5,0	4,7	4,4	3,8	3,3	2,9	3,4	2,2
Середньомісячна заробітна плата штатного працівника у промисловості, грн.	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580
в тому числі у виробництві машин та устаткування, грн.	388	493	639	832	1068	1380	1791	1744	2253

* Складено автором за даними офіційного сайту Державного комітету статистики [4] та Статистичного щорічника України [11].

** Без врахування ПДВ.

*** Дані наведено без врахування зміни підприємствами основного виду економічної діяльності у 2010 р.

шуються, якщо в 2008 році вони становили 233,1 млрд. грн., то в 2009 році – лише 151,8 млрд. грн. у фактичних цінах, що є негативною тенденцією [4].

Показником незначного зростання добробуту населення є збільшення доходів населення в 2010 році у порівнянні із 2009 роком на 23,12%. Проте слід відзначити, що досягнуті показники перебували під сильним впливом інфляційних процесів і в більшості своїй мають протилежну динаміку в 2008–2009 роках. Фінансовий результат від звичайної діяльності промислових підприємств до оподаткування (за видами промислової діяльності) зростав з 2002 до 2007 року (2002 рік – 2,9 млрд. грн., 2007 рік – 43,7 млрд. грн.), а у 2009 році сягає взагалі критичного від'ємного значення – 4,8 млрд. грн. Після поступового виходу із економічної кризи даний показник стабілізується і в 2010 році становить 26,5 млрд. грн. Частка збиткових промислових підприємств останніми роками зменшувалася з 41,8% у 2002 році до 33,4% 2007 році, що характеризує стійкий розвиток української індустрії в до кризовому періоді. Але вже в 2008 році частка збиткових промислових підприємств зросла майже до рівня 2003 року (39,1%) [4].

Найбільші суми збитків у цьому ж 2008 році спостерігалися у промисловості (14 456,0 млн. грн.), торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку (5999,7 млн. грн.). Як бачимо, не всіх соціально-економічних зрушень було досягнуто в результаті проходження основних етапів виконання Державної програми розвитку промисловості на 2003–2011 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 2003 року № 1174 [10]. Звісно, очікувалося, що кількість збиткових підприємств за період до 2006 року скоротиться більш ніж удвічі, а до 2011 року залишаться лише ефективно працюючі підприємства. Прогнозувалося, що рентабельність операційної діяльності промислових підприємств зросте із 4,5% у 2003 році до 9,2% в 2006 році, і відповідно до 15% у 2011 році, це створить умови для самодостатнього розвитку промисловості. На жаль, як видно з табл. 1, заплановані показники на 2006 рік не виконано, а з врахуванням впливу на промисловість фінансово-економічної кризи 2008–2009 років показників 2011 року також не було досягнуто. Негативним явищем, яке свідчить про зменшення трудового потенціалу, є постійне скорочення найманих працівників у промисловості з 3578 тис. осіб у 2002 році до 3188 тис. осіб у 2008 році [4].

На думку багатьох вчених-економістів, повільні темпи розвитку соціального партнерства в Україні пов'язані з низьким рівнем конфліктності. Проявом незадоволеності працівників оплатою, умовами праці, захистом від несправедливих дій з боку керівництва є акції протесту, звернення до суду та урядових структур, профспілкових органів, здатних вирішити колективні спори.

Згідно із статистичним дослідженням протягом 2008 року на виробничому та територіальному рівні налічувалося 72

колективних трудових конфліктів, з них вирішено – 43 [4]. За рахунок зниження рівня конфліктності в останні роки до початку кризи відбувалося регулювання соціально-трудо-вих відносин в основному на мікрорівні та мезорівні, тобто на рівні підприємств та регіонів. Ситуацію змінила світова фінансово-економічна криза і активізувала соціальний діалог уже на всіх рівнях, в тому числі й на макрівні, і вже в першому півріччі 2009 року на підприємствах машинобудування України було зареєстровано 30 трудових спорів. Крім машинобудування за видами економічної діяльності найбільша кількість спорів у даний період зафіксовано на вугільній промисловості 28 трудових спорів, а також транспорті та зв'язку – 19 [4]. До фінансово-економічної кризи варто виділити лише 2006 рік, коли на контролі у Національної служби посередництва і примирення перебувало 246 колективних трудових спорів. Вчені вважають, що ефективним проявом вирішення трудових конфліктів при захисті своїх прав у трудовій сфері в 2006 році було звернення до урядових структур. Тому згідно зі статистичним дослідженням 2006 року від 7,3 до 11,9% опитаних, участь у страйку – від 1,6 до 3,9%, а у мітингах, маніфестаціях, пікетуваннях – від 2,8 до 4,0% [12].

Недостатня правова обізнаність щодо шляхів захисту своїх трудових прав, зневіреність у діях профспілки і власних силах протистояти роботодавцю є незмінними причинами пасивної поведінки працівників щодо участі у страйках, маніфестаціях, пікетуваннях. Основним стимулюючим фактором щодо пасивності працюючих, слід відзначити, можливість втратити роботу, оскільки на практиці при скороченні штату в першу чергу втрачають займану посаду найбільш «активні» працівники. Наслідки страйків за окремими видами економічної діяльності можемо прослідкувати в табл. 2. Незважаючи на фінансово-економічну кризу, кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки в 2009 році, лише – 4, то в 2010 році зменшилося на одне підприємство і становило – три. На промисловості по одному підприємству, як в 2009 році, так і в 2010 році [4].

Захист прав та інтересів на виробництві здійснюється одночасно профспілками всіх рівнів управління – від рівня підприємства до галузі, від регіонального до національного. Згідно з опитуванням, проведеним Держкомстатом України, на думку 27,2% респондентів найкраще захищає інтереси працівників профспілкова організація на рівні підприємства, а 2,4% надано перевагу профспілкам територіального рівня. Варто зазначити, що в даному опитуванні великий відсоток працівників, які не визначилися з цього приводу (35,3%), а 23,2% вважають, що будь-який рівень профспілкових організацій не зможе надати захисту працівникам і відстояти їхні трудові права [12]. Вважаємо, що активність відстоювання своїх інтересів працівниками на рівні підприємства залежить передовсім від характеру соціально-трудо-вих відносин і особливостей соціального клімату в трудових колективах машинобудівних підприємств.

Таблиця 2. Наслідки страйків за окремими видами економічної діяльності*

Страйки за видами економічної діяльності	2008	2009	2010
1	2	3	4
<i>Кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки</i>			
Усього	1	4	3
Промисловість	–	1	1
Будівництво	1	2	1
Діяльність транспорту та зв'язку	–	1	1
<i>Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб</i>			
Усього	0,4	0,3	0,8
Промисловість	–	0,1	0,3
Будівництво	0,4	0,2	0,2
Діяльність транспорту та зв'язку	–	0,0	0,3
<i>Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого</i>			
Усього	465	828	255
Промисловість	–	357	32
Будівництво	465	1143	899
Діяльність транспорту та зв'язку	–	40	133

* Складено автором за даними державного статистичного спостереження [4].

За галузевою угодою роботодавці не повинні запроваджувати заходів соціально-економічного характеру, які б погіршували права та інтереси працівників, а забезпечувати фінансування та утримання об'єктів культури, спорту, охорони здоров'я, що перебувають на балансі підприємства. Не допускається їхнє закриття, продаж чи перепрофілювання без згоди органу первинної профспілкової організації. Підприємства через колективні договори за власні кошти здійснюють виплати понад законодавчо встановлені працівникам. Наприклад, колективний договір на 2009 рік відкритого акціонерного товариства «Полтавський машинобудівний завод» (Полтава), який є результатом збалансування інтересів великого трудового колективу міста, включає положення про доплати і надбавки: за високі досягнення в праці, а також за виконання особливо важливих робіт до 50% тарифної ставки (посадового окладу); за сумісництво професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт працівником підприємства також до 50% тарифної ставки (посадового окладу) за місцем основної роботи тощо. Керівники структурних підрозділів можуть за узгодженням із профспілковим комітетом встановлювати доплати, поширювати всі види пільг, винагород, компенсацій та інших видів матеріальних заохочень передбачені для працівників підприємства.

Витрати на соціальний розвиток в 2009 році у ВАТ «Полтавамаш» становили 420 тис. грн., а структура розподілу соціальних витрат за напрямками мала такий вигляд: придбання путівок в табори відпочинку – 28 тис. грн., шефська допомога – 8 тис. грн., придбання дитячих подарунків – 14,0 тис. грн., витрати на утримання їдальні – 60,0 тис. грн., утримання медпункту – 136,0 тис. грн., ритуальні послуги – 12,0 тис. грн., соціальний захист пенсіонерів – 12,0 тис. грн., витрати на спортивну та культурно-масову роботу – 150,0 тис. грн. На рахунок профспілкового комітету ВАТ «Полтавамаш» щомісячно перераховують кошти в розмірі не менше 3% від фонду оплати праці підприємства для проведення культурно-масової, спортивно-оздоровчої роботи та ро-

боти з дітьми, придбання путівок на відпочинок і лікування, надання матеріальної допомоги. Протягом трьох днів профспілковому комітету (за його вимогою) надають необхідну інформацію щодо господарчої, фінансової, економічної діяльності підприємства. Для контролю за виконанням колективного договору профспілковий комітет створює комісію із своїх членів та активістів, заслуховує на своїх засіданнях адміністрацію про хід виконання положень колективного договору, сприяє зниженню соціальної напруги в колективі та удосконаленню виробничих відносин.

У відкритому акціонерному товаристві «НВП «Більшовик» (Київ) на соціальний розвиток колективу щорічно виділяються в середньому до 1 млн. грн. на рік, із них на забезпечення працівників житлом в 2009 році – 157 тис. грн., а в 2008 році – лише 35 тис. грн., витрати на соціальні заходи змінювалися за рахунок зменшення підтримки окремих об'єктів соціальної інфраструктури. Останніми роками така ситуація є типовою для більшості машинобудівних підприємств, адже мінімізуються соціальні видатки в першу чергу за рахунок відмови від утримання об'єктів соціальної інфраструктури та передачі їх у комунальну власність територіального громади міста.

Висновки

Соціальна політика передбачає комплекс державних заходів, спрямованих на створення умов для всебічного гармонійного розвитку працівника. На машинобудівних підприємствах до них належать: впровадження сучасного мотиваційного механізму до високопродуктивної праці; формування в працівників промислової культури інноваційного типу; забезпечення міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати; удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці; розвиток гнучких форм зайнятості, створення робочих місць з неповним робочим днем тощо [10]. Таким чином, для вирішення визначених проблем у колективно-договірному регулюванні необхідно:

1) удосконалити процедуру контролю за виконанням змісту колективних договорів та їхню реєстрацію за рахунок внесення змін в організаційно-правову базу;

2) сформуванню систему регулярного моніторингу виконання галузевих угод і колективних договорів на машинобудівних підприємствах України;

3) для ефективного виконання зазначених вище умов посилити міру покарання за порушення у сфері трудових відносин;

4) розширити взаємні зобов'язання сторін щодо створення умов для використання потенціалу соціальної мотивації праці в системі управління машинобудівними підприємствами.

Для вирішення існуючих проблем на ринку праці, пов'язаних із недостатнім рівнем заробітної плати та невідповідністю вимог роботодавців рівню оплати працівників, потрібно: вдосконалити механізм надання дотацій машинобудівним підприємствам для створення додаткових робочих місць; стимулювати роботодавців до участі в реалізації державної, галузевої та місцевої політики зайнятості; вдосконалити систему професійного навчання на підприємствах; розв'язати суперечності між ціною і вартістю робочої сили шляхом удосконалення системи оплати та організації праці.

Список використаних джерел

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Груа Ж.–В. Основные принципы социального обеспечения и их отражение в международных нормативных актах / Ж.–В. Груа // К реформе социального обеспечения: принципы и прагматизм. – М.: Издание бюро МОТ, 1999. – С. 15–32.

4. Держкомстат [Електрон. ресурс]: Державний комітет статистики України. – Електрон. дан. – 2011. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

5. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер; пер. с англ. – М.: Бином, 1997. – 432 с.

6. Эмерсон Гаррингтон. Двенадцать принципов производительности / Гаррингтон Эмерсон; пер. с англ. – М.: Экономика, 1972. – 223 с.

7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Мануель Кастельс; пер. с англ.; под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

8. Кір'ян В. Перспективні напрямки соціального розвитку та механізм їх реалізації в Україні / В. Кір'ян // Україна: аспекти праці: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2001. – №4. – С. 13–18.

9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.

10. Про схвалення Державної програми розвитку промисловості на 2003–2011 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.07.2003 №1174 // Офіційний вісник України. – 2003. – №31. – Ст. 1628.

11. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; ред. О.Г. Осауленко. – К.: Консультант, 2008. – 571 с.

12. Соціально-економічна захищеність населення України [За матеріалами вибіркового обстеження] [Електрон. ресурс] / Держкомстат України. Режим доступу до матеріалів: <http://www.ukrstat.gov.ua>

13. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Генри Форд; пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 206 с.

14. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.

15. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери. Енциклопедичний словник / Під заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ, 2005. – С. 220.