



НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за напрямом підготовки
6.030504 – Економіка підприємства**

Видавництво НУА

НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за напрямом підготовки
6.030504 – Економіка підприємства**

Харків
Видавництво НУА
2016

УДК 331.5 (072)
ББК 65.24 р30
Е 45

*Затверджено на засіданні
кафедри економічної теорії та права
Народної української академії
Протокол № 10 від 04.05.2016*

Укладач док. держ. упр., проф. *Н. В. Статівка*
Рецензент канд. екон. наук, доц. *Л. І. Комір*

Видання містить програму навчального курсу, плани семінарських занять, список основної і додаткової літератури, організаційно-методичні вказівки до самостійної роботи студентів, питання для підготовки до іспиту та тематику наукових робіт.

Е 45 **Економіка праці і соціально-трудові відносини** : метод. рек. для студентів, які навчаються за напрямом підгот. 6.030504 – Економіка підприємства / Нар. укр. акад., [каф. економічної теорії та права ; уклад. Н. В. Статівка]. – Харків, 2016. – 108 с.

Издание содержит программу учебного курса, планы семинарских занятий, список основной и дополнительной литературы, организационно-методические указания к самостоятельной работе студентов, вопросы к подготовке к экзамену и тематику научных работ.

УДК 331. 5(072)
ББК 65.24 р 30

ЗМІСТ

ВСТУП	4
СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА МОДУЛЯМИ ТА ТЕМАМИ	6
Змістовий модуль 1. Формування та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві	6
Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна	6
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	11
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система	20
Тема 4. Соціальне партнерство	27
Тема 5. Ринок праці як сфера реалізації економічної активності населення	31
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості	37
Змістовий модуль 2. Організація та оплата праці	44
Тема 7. Організація і нормування праці	44
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	52
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	60
Тема 10. Заробітна плата у ринковій економіці. Організація заробітної плати	68
Тема 11. Аналіз і планування трудових показників	78
Змістовий модуль 3. Моніторинг соціально-трудової сфери	84
Тема 12. Звітність і аудит у сфері праці	84
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	90
Тема 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	94
ВИМОГИ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»	100
ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	102

ВСТУП

В умовах соціально-економічних перетворень найсуттєвіших змін зазнає, в першу чергу, соціально-трудова сфера. Соціально-трудові відносини торкаються інтересів практично всіх верств населення – суб'єктів цих відносин, а саме: набуття ними системи теоретичних і практичних знань із питань регулювання соціально-трудових відносин, оплати праці і формування доходів, стимулювання оптимального попиту. Розвиток техніки та технології обумовлює необхідність ефективного використання трудового потенціалу кожного працівника і суспільства в цілому, гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління. В зв'язку з цим зростають вимоги до підготовки спеціалістів з вищою освітою, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми ефективного формування і використання трудового потенціалу та гармонізації соціально-трудових відносин за умов розбудови в Україні економіки інноваційно-інвестиційного моделі розвитку.

Об'єктом економіки праці і соціально-трудових відносин як науки виступає праця як доцільна діяльність людей, що завжди й одночасно є взаємодією між людьми в процесі виробництва і спрямована на задоволення потреб як конкретної людини, так і суспільства в цілому.

Предметом навчальної дисципліни є закономірності та способи формування і ефективного використання ресурсів праці, а також економічні та соціально-трудові відносини, які виникають з приводу використання праці.

Метою вивчення дисципліни є формування системи теоретичних і прикладних знань, які є необхідними для вільного володіння практикою прийняття оптимальних рішень щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві.

Головне завдання дисципліни – сформувати у студентів стійкі знання основ економіки праці; набути практичних вмінь і навичок щодо ефективного використання ресурсів праці, моніторингу та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері; сприяти дослідницькій діяльності, розвитку самостійності та відповідальності студентів.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен **знати**:

- теоретичні основи економіки праці і соціально-трудових відносин в масштабах країни, галузі і конкретного підприємства (організації);
- вимоги до формування та використання трудових ресурсів та трудового потенціалу як суспільства в цілому, так і окремої людини;
- основні особливості соціально-трудових відносин як системи;
- систему відносин між роботодавцями та працівниками, що будується на основі соціального партнерства;
- основні характеристики та елементи ринку праці, механізми його державного регулювання;
- основні аспекти соціально-трудових відносин зайнятості;
- порядок організації процесу трудової діяльності і нормування праці на підприємствах;
- вимоги до формування фондів оплати праці підприємств

(організацій) і забезпечення їх ефективного використання;

- засоби впливу як на продуктивну силу, так і на ефективність праці;
- методику виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили, аудиту ефективності функціонування служб управління в трудовій сфері;
- загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій працюючих в умовах ринкової економіки;

вміти:

- визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви її підвищення на підприємстві;
- планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, спеціалістів і їх додаткову потребу на підприємстві (організації);
- розраховувати й аналізувати показники продуктивності праці на підприємстві;
- визначати заробітну плату робітників при різноманітних формах і системах оплати праці;
- формувати фонди оплати праці підприємств і забезпечувати ефективність їх використання;
- проводити роботу з виявлення і використання резервів підвищення продуктивності праці, раціонального використання чисельності робітників, регулювання оплати праці;
- використовувати передовий досвід забезпечення підвищення продуктивності праці та прогресивні методи організації заробітної плати в країні і за її межами;

мати уявлення про:

- ринок праці, зайнятість, безробіття, загальні принципи соціального захисту населення та соціального партнерства в ринкових умовах;
- працю як основу розвитку суспільства і найважливіший чинник виробництва;
- стан і розвиток трудових ресурсів та трудового потенціалу країни, сучасні тенденції їх ефективного використання;
- міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин, заробітної плати і доходів.

Підготовка студентів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» являє собою творчий процес, активними учасниками якого мають бути, передусім, студенти. При цьому ключову роль повинна відігравати самостійна робота студентів, що передбачає вивчення ними чинної нормативно-законодавчої бази, навчальних посібників, періодичної і спеціальної літератури.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА МОДУЛЯМИ ТА ТЕМАМИ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1 ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудова відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Праця як предмет, об'єкт дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Процес праці та його складові елементи. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» з іншими економічними дисциплінами. Методологія вивчення дисципліни.

Праця та її аспекти. Взаємозв'язок понять «праця» та «діяльність». Праця як сфера життєдіяльності та її аспекти.

Зміст та характер праці, її соціальні аспекти. Праця та робота. Соціальна психофізіологічна характеристика праці. Характер праці та чинники, що його визначають. Зміст праці, його характерні ознаки та чинники.

Види праці в залежності від: змісту праці (проста та складна, репродуктивна та творча, функціональна та професійна, розумова та фізична); характеру праці (конкретна та абстрактна, наймана та самонайм, індивідуальна та колективна, приватна та суспільна); результатів праці (жива та минала); використовуваних речовинних елементів праці та ступеню участі людини (ручна, механізована, машинна, автоматизована); методів залучення людини до праці (за позаякномічним, економічним примусом та добровільна). Кількісна і якісна характеристика праці.

Праця як чинник суспільного виробництва. Властивості, функції та елементи праці. Роль праці в розвитку людини та суспільства.

Сутність задоволеності працею та її структура. Передумови, що визначають задоволеність працею. Гуманізація праці та її методи.

Еволюція розвитку «трудоного» напрямку економічної науки. Дослідження Ф. Тейлора, Г. Ганта, Г. Емерсона, Г. Форда, М. Фоллет, Е. Мейо, О. Гастева, П. Керженцева, Й. Єрманського.

План семінарського заняття

1. Мета і завдання вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини».
2. Праця і соціально-трудова відносини як предмет наукового економічного дослідження.
3. Види праці і їх характеристика.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Розкрийте сутність праці як економічної категорії. Назвіть кількісні та якісні характеристики праці.
2. Розкрийте функції праці.
3. Розкрийте особливості сучасної праці.
4. Визначте елементи, що беруть участь у трудовому процесі, та роль кожного з них. Як людина взаємодіє з цими елементами?
5. Що є об'єктом та предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»?
6. Які завдання вирішує дисципліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та як при цьому вона взаємодіє з іншими науковими дисциплінами?
7. Охарактеризуйте зміст дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та покажіть її роль у підготовці майбутніх економістів.
8. Наведіть класифікацію видів праці та визначте її значення в оцінюванні праці.
9. У чому полягає сутність характеру праці. Охарактеризуйте показники характеру праці.
10. Поясніть сутність категорії «зміст праці». Які чинники впливають на зміст праці?
11. Охарактеризуйте основні напрямки збагачення соціально-економічного змісту праці.

Теми рефератів

1. Сутність і значення праці в житті суспільства.
2. Історія розвитку досліджень економічних аспектів науки про працю.
3. Система наук про працю і місце в ній економіки праці як самостійної наукової дисципліни.
4. Концептуальні основи сучасної економіки праці.
5. Сфера праці: новітні тенденції та виклики.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Сутність економіки праці як сфери наукових знань та практичної діяльності полягає в тому, що:
 - а) це динамічна суспільно організована система, яка характеризує економічні закономірності побудови та здійснення трудових процесів, фактори та умови їх ефективності;
 - б) це динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили, її формування, розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії робітника, засобів і предметів праці;

в) це динамічна суспільно організована система, яка вивчає наукові принципи побудови організаційних відносин між робітниками, а також забезпечує умови і процес взаємодії робітника, засобів і предметів праці;

2. Діяльність людей, спрямована на задоволення особистісних та суспільних потреб - це:

- а) процес праці;
б) сама праця;
в) зміст праці;
г) соціально-економічний характер праці;
д) мотивація праці.

3. Вкажіть функції, які притаманні праці:

- а) спосіб задоволення потреб;
- б) творець суспільного багатства;
- в) сила, яка надає людству шлях до волі;
- г) творець суспільства й чинник суспільного прогресу;
- д) усі відповіді правильні.

4. Інтенсивність праці – це:

- а) соціально-економічна категорія, яка характеризує ставлення людини до праці;
- б) це соціально-економічна категорія, яка характеризує технічні, організаційні, культурні та інші можливості виробничої діяльності людини, які зумовлюють дієздатність працівника та результативність його зусиль;
- в) сукупність людських характеристик, за допомогою яких забезпечується якісне освоєння набутої професії в умовах нового колективу в якомога коротший час;
- г) це категорія, яка характеризує обсяг трудових витрат (фізичної та розумової енергії) на одиницю робочого часу, напруженість праці.

5. Продуктивна сила праці характеризує:

- а) ставлення людини до праці;
- б) технічні, організаційні, культурні та інші можливості виробничої діяльності людини, які зумовлюють дієздатність працівника та результативність зусиль;
- в) сукупність людських характеристик, за допомогою яких забезпечується якісне освоєння набутої професії в умовах нового колективу в якомога коротший час.

6. Укажіть аспекти уявлення про працю:

- а) правовий;
- б) економічний;
- в) соціально-трудоий;
- г) техніко-технологічний;
- д) суспільний;
- е) психофізіологічний;
- є) демографічний;
- ж) психологічний;
- з) соціальний.

7. Укажіть основні критерії, які відрізняють трудову діяльність від нетрудової:

- а) легітимність діяльності;
- б) діяльність, яка пов'язана з відтворенням працездатності;
- в) це діяльність, яка не завжди може бути затребуваною;
- г) зв'язок зі створенням корисного продукту;
- д) цілеспрямованість діяльності.

8. Укажіть характерні ознаки змісту праці:

- а) складність праці;
- б) ступінь самостійності працівника;
- в) характер праці;
- г) професійна придатність працівника;
- д) умови праці;
- е) засоби праці.

9. Укажіть методи гуманізації праці:

- а) пристосування людини до виробництва;
- б) пристосування виробництва до людини;
- в) збагачення змісту праці;
- г) активна участь у вирішенні виробничих завдань;
- д) жорстке нормування виробничих процесів й зниження прогулів;
- е) перехід від жорстких форм управління до гнучких.

10. Укажіть класифікаційні ознаки видів праці:

- а) за мірою абстрагування;
- б) за кількістю об'єктів, що обслуговуються;
- в) за ставленням працівника до праці;
- г) за засобами і способами праці;
- д) за умовами праці;
- е) за формами власності;
- є) за предметом і продуктом праці;
- ж) за характером та змістом праці;
- з) за регламентованістю та інноваційністю.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізувати, які зміни відбуваються у соціально-економічному змісті праці та сучасному етапі та як вони впливають на розвиток сфери праці.

Завдання 2. Використовуючи наукову та періодичну літературу, провести аналіз основних положень стосовно праці, що закріплені у Конституції України та того, як вони узгоджуються з рекомендаціями, що викладені у Конвенціях МОП.

Завдання 3. Заповніть таблицю, що наведена нижче

Таблиця 1.1

Характеристика основних методів дослідження соціально-економічних проблем праці на мікро-, мезо- та макрорівнях

<i>Рівень</i>	<i>Метод, який застосовується для дослідження соціально-економічних проблем праці</i>	<i>Характеристика основних методів дослідження соціально-економічних проблем праці</i>

Термінологічний словник

Праця – цілеспрямована діяльність людей із створення матеріальних і нематеріальних благ, які необхідні для задоволення потреб кожної людини і суспільства в цілому.

Зміст праці розкриває взаємодію людини з природою і являє собою сукупність якісно визначених трудових функцій, які спрямовані на виробництво споживчих цінностей, та характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва.

Соціально-економічний характер праці виражає форму її суспільної організації і являє собою сукупність відносин між учасниками трудового процесу, а також характерні риси, що притаманні тому чи іншому способу виробництва.

Економіка праці – сукупність соціально-економічних відносин, які виникають у процесі функціонування ринку праці, а також дослідження функціонування і результатів ринку в сфері праці; поведінка роботодавців і працівників у відповідь на дію загальних стимулів у вигляді заробітної плати, доходів і негрошових чинників в галузі трудових взаємовідносин.

Основний метод економіки праці – системне економічне мислення, основою якого є теорія систем. Сучасна тенденція розвитку теорії систем виходить з можливості об'єднання систем матеріального (конкретного) й абстрактного (віртуального) характеру в інтегральну систему розв'язання задач, що охоплюють весь цикл досліджень і розробок, включаючи фактичне впровадження їх результатів.

Системи абстрактного характеру: системи наукових знань; концепції; гіпотези; теорії; поняття.

Системи матеріального характеру – це системи, що об'єднують людей, природні, матеріальні, технічні та фінансові ресурси в їх різних комбінаціях і взаємодіях.

Література

1. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М. Г. Акулов [и др.]. – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.16 –22.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А Грішнова; Знання, – Київ, 2005. – С.16– 61.
3. Червінська Л.П. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Червінська. - Київ : Центр учб. л-ри, 2010. – С.287– 297 с.

4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Т.П.Збрицька [та ін.] ; [за заг. ред. М.С. Татаревської];– Одеса: ОДЕУ, 2010. – С. 12–30.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей (Відп. за випуск М.С. Татаревська.) – Одеса: ОДЕУ, 2008. – С . 318–324.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч. посібник / Н.І. Єсінова – Київ: Кондор, 2004. – С. 3 –9.
7. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./А.В.Калина; – Київ: МАУП, 2004. – С.30 –35.
8. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко; – Суми: ВТД«Університетська книга», 2006. – С.13 –16.
9. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник / В.М.Ковальов [та ін.] / [За заг. ред. В.М, Ковальова] – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – С.8–15.
10. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: монографія /А.М. Коло;– Київ: КНЕУ, 2004. – С.9–21 .
11. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник /В.М. Лукашевич;– Львів: «Новий світ-2000», 2004. – С.172–174.
12. Богданова Т.І. «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Розділ 1 «Праця як основа розвитку суспільства і чинник виробництва» для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей: навчально-методичний комплекс / Т.І.Богданова ,Л.В.Іванова,Т.П.Збрицька. – Одеса: ОДЕУ, 2005. – С.17 –21.
13. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навчальний посібник] / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін. 3-є видання, перероблене і доповнене – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С.27–30.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Поняття населення та його особливості. Виникнення та розвиток теорії народонаселення. Кількісні та якісні характеристики населення. Поняття та категорії населення.

Відтворення населення, його види, типи й режими. Види відтворення населення: природне, механічне, економічне та соціальне. Типи відтворення населення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний). Режими

відтворення населення: розширений, простий та звужений. Поняття відтворення трудових ресурсів. Фази відтворення трудових ресурсів: формування, розподілу та використання. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

Структура населення. Структура населення за вітчизняною методикою. Структура населення за класифікацією МОП.

Трудові ресурси: сутність, зміст. Показники оцінки чисельності трудових ресурсів. Сутність категорії «трудові ресурси». Напрями збільшення чисельності трудових ресурсів.

Аспекти відтворення трудових ресурсів. Демографічний аспект відтворення трудових ресурсів. Освітній аспект відтворення трудових ресурсів. Професійно-кваліфікаційний аспект відтворення трудових ресурсів

Поняття трудового потенціалу. Трудовий потенціал працівника, підприємства, суспільства. Компоненти трудового потенціалу: здоров'я, освіта, професіоналізм, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо. Проблеми реалізації трудової активності населення в Україні.

План семінарського заняття

1. Населення, його кількісні і якісні характеристики.
2. Трудові ресурси і економічно активне населення.
3. Процеси відтворення населення і трудових ресурсів.
4. Поняття та структура трудового потенціалу.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Що означає поняття «населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів та явищ»?
2. Порівняйте категорії «населення» і «людські ресурси». Назвіть основні джерела інформації про населення.
3. Дайте характеристику постійного, наявного і юридичного населення.
4. Дайте характеристику населення України.
5. Що таке відтворення населення? Назвіть типи відтворення населення.
6. Назвіть та охарактеризуйте режими відтворення населення.
7. Назвіть види руху населення. Охарактеризуйте їх.
8. Які показники характеризують рух населення?
9. Чим характеризується природний рух населення України?
10. Назвіть державні документи, які орієнтовані на поліпшення демографічної ситуації в Україні.
11. Розкрийте сутність та причини міграційних процесів.
12. Поясніть необхідність дослідження міграційних процесів.
13. Охарактеризуйте трудову міграцію, її позитивні та негативні наслідки.
14. Що ви розумієте під економічно активним населенням? Які його характеристики?

15. Як ви розумієте поняття «трудовий потенціал» як соціально-економічну категорію?
16. Якими є сутність і співвідношення категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал»?
17. Охарактеризуйте складові компоненти трудового потенціалу.
18. Охарактеризуйте трудовий потенціал особи, організації, суспільства.
19. У чому полягає економічна та соціальна сутність трудового потенціалу?
20. Що таке кількісна і якісна характеристика трудового потенціалу?

Теми рефератів

1. Теорії народонаселення: історія та сучасність.
2. Демографічна ситуація в Україні та перспективи її розвитку.
3. Парадигма демографічної ситуації в Україні в контексті міжнародних досліджень.
4. Регіональні особливості розміщення населення в Україні.
5. Трудовий потенціал суспільства та його компоненти в системі факторів якості життя.
6. Вплив факторів природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.
7. Роль соціального захисту населення у процесах відтворення ресурсів для праці.
8. Концепція «сталого розвитку» економіки світу: проблеми людства.
9. Зміст і методика розрахунку індексу розвитку людського потенціалу.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Природно-історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя – це:

- | | |
|---------------|--------------------|
| а) людство; | б) суспільство; |
| в) населення; | г) трудові ресурси |

2. Економічно активне населення – це:

- а) частина населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями для здійснення корисної діяльності;
- б) сукупна суспільна спроможність до праці;
- в) природно-історична сукупність осіб, яка складається та безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення безпосереднього їх життя;

г) частина населення, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг.

3. У природному русі населення відрізняють такі типи його відтворення:

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| а) розширене, просте; | б) розширене, просте, звужене; |
| в) традиційне, сучасне; | г) природне, соціальне, сучасне; |
| д) немає правильної відповіді. | |

4. Виберіть закінчення для фрази: «Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик.....»

- а) населення;
б) зайнятого населення;
в) економічно активного населення;
г) немає правильної відповіді.

5. Трудовий потенціал підприємства

- а) завжди більше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;
б) дорівнює сумі індивідуальних потенціалів окремих працівників;
в) менше суми індивідуальних потенціалів окремих працівників;
г) немає правильної відповіді.

6. За методикою МОП економічно неактивне населення – це:

- а) учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання;
б) особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах;
в) особи, які зневірилися знайти роботу і припинили її пошук;
г) особи, які зайняті у домашньому господарстві, доглядом за дітьми.

7. Назвіть відносні показники природного руху населення:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| а) кількість народжених; | б) кількість померлих; |
| в) коефіцієнт народжуваності; | г) коефіцієнт смертності; |
| д) середня тривалість життя; | е) коефіцієнт шлюбності; |
| є) коефіцієнт розлучень; | ж) коефіцієнт природного росту; |
| з) природний обіг. | |

8. Назвіть абсолютні показники міграційного руху населення:

- | | |
|---|---------------------------|
| а) кількість прибулих; | б) кількість вибулих; |
| в) коефіцієнт народжуваності; | г) коефіцієнт смертності; |
| д) середня тривалість життя; | е) коефіцієнт прибуття; |
| є) коефіцієнт вибуття; | ж) природний обіг. |
| з) коефіцієнт механічного і природного росту. | |

9. Укажіть показники, які прямо впливають на зміну чисельності трудових ресурсів:

- | | |
|--|-----------------------|
| а) народжуваність; | б) смертність; |
| в) стан здоров'я; | г) тривалість освіти; |
| д) кількість продукції, яка виробляється; | |
| е) відрахування на державне соціальне страхування; | |
| є) підвищення вікового цензу виходу на пенсію. | |

10. Трудовий потенціал працівника включає:

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| а) психофізіологічний потенціал; | б) творчий потенціал; |
| в) особистісний потенціал; | г) кваліфікаційний потенціал; |

д) освітній потенціал;

е) соціальний потенціал.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. За наведеними нижче даними (табл. 2.1) визначте:

а) коефіцієнт старіння міського та сільського населення;

б) коефіцієнти демографічного навантаження дітьми та особами старшого віку. Порівняйте рівні показників для міського та сільського населення та зробіть висновки про ступінь старіння населення кожної групи.

Таблиця 2.1

Структура населення за місцем проживання та віком

Вікові групи, років	Чисельність населення в поселеннях, млн. осіб	
	міських	сільських
0-14	5,74	3,08
15-59	21,73	8,78
в т. ч. 15-49	18,08	7,14
Всього осіб віку:		
працездатного	21,20	8,53
післяпрацездатного	6,03	4,14
У цілому (p.1 + p.2 + p.5)		

Методичні рекомендації

Коефіцієнт старіння населення (d_{60+}) – частка осіб, які досягли і перетнули перший поріг старості (60 років) у загальній чисельності населення:

$$d_{60+} = \frac{S_{60+}}{\sum_{x=0}^{100} S_x} \cdot 100\%, \quad (2.1)$$

де S_x – чисельність населення в x -віковій групі.

Коефіцієнт старіння узагальнює вичерпаність трудових та дітородних ресурсів, а також свідчить про навантаження суспільства особами старшого віку і необхідність їх соціального забезпечення.

Співвідношення окремих поколінь характеризують коефіцієнти *демографічного навантаження*, які подаються в розрахунку на тисячу населення, тобто у проміле:

• *загальний коефіцієнт демографічного навантаження покоління батьків:*

$$K_{H.O.} = \frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-59}} \cdot 1000, \quad (2.2)$$

• *коефіцієнт навантаження дітьми:*

$$K_{H.д.} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-59}} \cdot 1000, \quad (2.3)$$

• коефіцієнт навантаження особами старшими за працездатний вік:

$$K_{H.с.} = \frac{S_{60+}}{S_{15-59}} \cdot 1000, \quad (2.4)$$

Завдання 2

У країні зовнішня міграція населення, чисельність якого становила 2 млн. осіб, характеризується даними (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Характеристика міграційних процесів в країні

Мета поїздки	Кількість мігрантів за рік, тис. осіб	
	прибулих	вибулих
Службова	2,6	2,0
Туризм	1,5	3,9
Приватна	7,8	17,7
Обслуговуючий персонал	1,4	1,8
Разом	13,3	24,4

Визначте:

- структуру емігрантів та іммігрантів за країнами міждержавного руху;
- сальдо міграції в абсолютному та відносному виразі;
- коефіцієнти прибуття, вибуття, рухливості, механічного приросту.

Зробіть висновки щодо структури та інтенсивності процесів еміграції та імміграції.

Методичні рекомендації

Сальдо міграції (Δm) – характеризує зміну чисельності населення країни за рахунок механічного руху і розраховується як різниця між чисельністю прибулих і вибулих.

Ступінь поширення міграційних процесів оцінюють показники інтенсивності міграційних процесів, що розраховуються до середньорічної чисельності наявного населення S і подаються в проміле.

Коефіцієнт прибуття – кількість прибулих (Π) у середньому на 1000 населення.

$$K_{\Pi} = \frac{\Pi}{S} \cdot 1000, \quad (2.5)$$

Коефіцієнт вибуття – кількість вибулих (B) у середньому на 1000 населення.

$$K_B = \frac{B}{S} \cdot 1000, \quad (2.6)$$

Коефіцієнт рухливості (валової міграції) – кількість мігрантів у середньому на 1000 населення.

$$K_P = \frac{П+В}{\bar{S}} \cdot 1000, \quad (2.7)$$

Коефіцієнт механічного приросту – інтенсивність зміни чисельності населення за рахунок міграції.

$$K_M = \frac{П-В}{\bar{S}} \cdot 1000, \quad (2.8)$$

Завдання 3. На початок року населення регіону становило 400 тис. осіб. На кінець – 440 тис. осіб. Протягом року в регіоні народилося 6,3 тис. осіб, померло – 4,2 тис. осіб. Коефіцієнт механічного приросту населення становив – /–8‰/.

Визначте: коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнти природного та загального приросту населення.

Завдання 4. У базовому році чисельність населення країни становила 46,4 млн. осіб, коефіцієнт народжуваності – 12‰, а смертності – 19‰, коефіцієнт механічного приросту населення становив – /–6‰/.

Визначте: чисельність народжених і померлих у базовому році; коефіцієнти природного та загального приросту населення; перспективну чисельність населення країни на найближчі 2 роки за умови збереження показників, що характеризують рух населення.

Завдання 5. Чисельність населення міста на початок року становила 988 тис. осіб. З них у робочому віці – 708,2 тис. осіб, чисельність інвалідів I та II груп у робочому віці – 16 тис. осіб, із них зайнято в народному господарстві – 8 тис. осіб. Чисельність непрацюючих пільгових пенсіонерів – 4 тис. осіб. Чисельність працюючих підлітків і пенсіонерів – 30,5 тис. осіб. За рік досягли робочого віку – 37 тис. осіб, пенсійного віку – 32 тис. осіб. Прийнято на роботу – 5,6 тис. пенсіонерів і підлітків, а 2,9 тис. осіб звільнено.

Визначте: фактичну чисельність трудових ресурсів міста на початок та на кінець року; середньорічну чисельність трудових ресурсів; коефіцієнти природного поповнення і вибуття, а також природного приросту трудових ресурсів за рік.

Завдання 6. На початок року населення регіону становило 470 тис. осіб. На кінець року – 500 тис. осіб. Чисельність тих, хто народився у регіоні протягом року складає 8,5 тис. осіб. Коефіцієнт природного руху – 13‰. Коефіцієнт загального приросту населення становив 18‰.

Визначте: чисельність померлих у регіоні; коефіцієнти народжуваності та смертності; коефіцієнт механічного приросту населення.

Завдання 7. На початок року населення регіону становило 465 тис. осіб. На кінець року – 547 тис. осіб. Протягом цього періоду до регіону прибуло на постійне місце проживання 4,48 тис. осіб., а також вибуло за межі регіону – 6,9 тис. осіб.

Визначте: коефіцієнти прибуття та вибуття у регіоні; коефіцієнт механічного приросту населення; сальдо міграції.

Завдання 8. Чисельність трудових ресурсів регіону на початок року склала 1800 тис. осіб. Протягом року в робочий вік вступило 160 тис. підлітків; 180 тис. осіб досягли пенсійного віку (з них 100 тис. осіб. продовжують працювати); 10 тис. осіб із складу трудових ресурсів перейшли на інвалідність 1-ої та 2-ої групи. Сальдо механічного руху трудових ресурсів у регіоні за рік складає + 25 тис. осіб. Чисельність трудових ресурсів, які переїхали у інший регіон складає 75 тис. осіб. Померло 20 тис. осіб працездатного віку.

Визначте: чисельність трудових ресурсів на кінець року; абсолютний приріст трудових ресурсів; природний приріст трудових ресурсів; механічний приріст трудових ресурсів; загальний приріст трудових ресурсів.

Завдання 9. Визначте перспективну чисельність трудових ресурсів регіону, якщо коефіцієнт загального приросту населення складає 1‰, частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде знижена на 0,01 пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 10 млн. осіб., трудових ресурсів - 6 млн. осіб.

Завдання 10. Визначте перспективну чисельність трудових ресурсів, якщо коефіцієнт природного приросту складає 20‰, коефіцієнт механічного приросту складає 30‰. Частка трудових ресурсів у загальній чисельності населення буде вища на 0,01 пункта у порівнянні із базовим роком. Чисельність населення на початок запланованого року складає 1 млн. осіб., трудових ресурсів – 0,5 млн. осіб.

Термінологічний словник

Населення – це сукупність людей, які проживають на певній території, що природно та історично склалася й безперервно поновлюється у процесі виробництва та відтворення життя.

Відтворення населення – це історично й соціально-економічно обумовлений процес постійного та безперервного відновлення людських поколінь.

Трудові ресурси – це частина населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями може працювати в народному господарстві.

Економічно активне населення (робоча сила) – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів та надання послуг.

Економічно неактивне населення – населення, що не входить до складу робочої сили.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення. Трудовий потенціал можна розглядати як джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення визначеної мети, забезпечення можливостей окремій особі, суспільству, державі у сфері праці. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в

колективі, креативний (творчий) потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

Людський капітал – сформований чи розвинений, в результаті інвестицій або накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів власника.

Якість робочої сили – сукупність характеристик працівника, що проявляються в процесі праці та включають в себе кваліфікацію й особисті його якості: стан здоров'я, інтелектуальні здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Література

1. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посібник / М.Г.Акулов [та ін.] – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.42 –46.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник /О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С. 88–94 .
3. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. - Львів : Новий світ- 2000, 2011.– С.343–354 .
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Т.П.Збрицька [та ін.] / за заг. ред. М.С. Татаревської;– Одеса: ОДЕУ, 2010. – С. 68–74 .
5. Татаревська М.С.Економіка праці та соціально-трудові відносини: опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей / Татаревська М.С. – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008. – С. 318–324.
6. Єріна А.М.Економічна статистика: практикум /А.М.Єріна [та ін.] - Київ: ТОВ «УВПК «ЕксОб»», 2002.– С.160 – 166 .
7. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /А.В.Калина– Київ: МАУП, 2004.– С.27–30 .
8. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І.Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С. 36–40 .
9. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник /В.М.Ковальов [та ін.] / [За ред. В.М, Ковальова] – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – С.44–48.
10. Лібанова Е.М. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 року / Е.В.Лібанова – Київ: Український центр соціальних реформ,

2006. – С.136–141.

11. Кочемировська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України : аналіт. доп. / О. О. Кочемировська; – Київ: НІСД, 2014. – С.101–112 .

12. Населення України: демографічні складові людського розвитку за ред. О.М. Гладуна. – Умань : Видавець «Сочінський», 2015. – 180 с.

13. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 47–54 .

14. Розділ «Основні демографічні показники» Електронний ресурс – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua – Розділ «Основні демографічні показники»

Тема 3. Соціально-трудові відносини як система

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Загальна характеристика соціально-трудових відносин. Сутність соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини як система, форми їх існування: фактичні соціально-трудові відносини та соціально-трудові правовідносини. Класифікація СТВ. Сторони та суб'єкти СТВ. Рівні та предмети СТВ.

Типи соціально-трудових відносин: солідарність, патерналізм, субсидіарність, партнерство, конфлікт, дискримінація. Групування населення в залежності від життєвого рівня, трудової мотивації, соціальної та професійної орієнтації, трудової поведінки та можливості до ринкових умов господарювання.

Фактори формування та розвитку соціально-трудових відносин в суспільстві: особливості соціальної політики, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці виробництва. Сутність, напрямки, мета соціальної політики. Процеси глобалізації світової економіки та їх вплив на соціально-трудові відносини. Чинники, що впливають на формування соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації): зовнішні рамочні умови, концепції та стратегії розвитку організації, система робочих місць, кадрова політика, трудова поведінка.

Поняття якості трудового життя та його вплив на систему соціально-трудових відносин. Зміст та напрямки регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин. Види програм в сфері соціально-трудових відносин та методи їх реалізації.

План семінарського заняття

1. Сутність соціально-трудових відносин.
2. Характеристика складових системи соціально-трудових відносин.
3. Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві.

Запитання і завдання для контролю знань

1. У чому полягає сутність поняття «соціально-трудові відносини»?
2. Що є законодавчою базою, яка регулює соціально-трудові відносини в Україні?
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин у ринковій економіці.
4. Наведіть основні принципи формування соціально-трудових відносин. Поясніть сутність принципів патерналізму і субсидіарності.
5. Охарактеризуйте структуру елементів системи соціально-трудових відносин.
6. Наведіть особливості соціально-трудових відносин на різних етапах трудового життя людини.
7. Назвіть форми соціально-трудових відносин.
8. Якими є основні типи соціально-трудових відносин та в чому полягають їх відмінності?
9. Охарактеризуйте чинники, що впливають на формування та розвиток соціально-трудових відносин.
10. Сформулюйте мету соціальної політики. Яким є основне завдання державної соціальної політики?
11. Які основні принципи і напрями соціальної політики та їх вплив на формування, розвиток і використання трудового потенціалу?
12. Які органи в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?

Теми рефератів

1. Соціально-трудові відносини: еволюція поняття та сучасне розуміння.
2. Тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
3. Роботодавці та їх об'єднання в системі соціально-трудових відносин.
4. Наймані працівники та їх представницькі органи в системі соціально-трудових відносин.
5. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин.
6. Вплив трансформації відносин власності на розвиток соціально-трудових відносин.
7. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоу сферу.
8. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

Практична частина
Тести для самоконтролю

1. Взаємозалежність і взаємодія найманих робітників (їх представницьких органів), роботодавців (їх об'єднань) та органів державної влади, посередницьких і арбітражних організацій, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання якості трудового життя – це:

- а) організаційно-правові відносини;
- б) соціально-економічні відносини;
- в) соціально-трудова відносини.

2. Принципи, за якими приймаються рішення у соціально-трудовій сфері, визначають:

- а) форму соціально-трудових відносин;
- б) предмет соціально-трудових відносин;
- в) тип соціально-трудових відносин;
- г) учасників соціально-трудових відносин.

3. Механізм цивілізованого вирішення соціально-трудових конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав та інтересів сторін – це:

- а) патерналізм;
- б) дискримінація;
- в) субсидіарність;
- г) соціальне партнерство.

4. Що з наведеного можна вважати негативним наслідком глобалізації для розвитку соціально-трудова сфери:

- а) поширення норм міжнародного трудового права в сфері вітчизняних соціально-трудових відносин;
- б) поглиблення нерівності в доходах і матеріальному добробуті населення;
- в) залучення країни до міжнародного поділу праці та міжнародної міграції робочої сили.

5. Продуктивна праця, що задовольняє умовам безпеки, свободи, рівності та приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист – це:

- а) ефективна праця;
- б) високооплачувана праця;
- в) гідна праця;
- г) раціональна праця.

6. Основними елементами системи соціально-трудових відносин є:

- а) сторони, суб'єкти та рівні соціально-трудових відносин;
- б) предмети соціально-трудових відносин;
- в) механізм, принципи і типи соціально-трудових відносин;
- г) форми соціально-трудових відносин.

7. Суб'єктами соціально-трудових відносин є:

- а) наймані працівники та роботодавці;
- б) держава, місцеве самоврядування;
- в) представницькі організації та їх органи;
- г) міждержавні територіальні угруповання;
- д) об'єднання роботодавців;
- е) органи з реалізації соціального діалогу.

8. Держава як суб'єкт соціально-трудоових відносин виконує такі функції:

- а) законодавчу, захисну та регулюючу;
- б) відтворювальну, стимулюючу;
- в) роботодавця.

9. Основою соціально-трудоових відносин можуть бути такі принципи:

- а) солідарності та субсидіарності; конфлікту та соціального партнерства;
- б) патерналізму та дискримінації;
- в) підпорядкування й самостійності;
- г) соціально-економічні, психологічні, комунікаційні.

10. Факторами формування соціально-трудоових відносин є:

- а) соціальна політика;
- б) економічна політика;
- в) глобалізація економіки;
- г) зовнішня політика;
- д) розвиток суспільної праці та виробництва.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Використовуючи наукову та періодичну літературу, проаналізуйте основні документи законодавчо-нормативної бази та нормативних актів, які стосуються соціальної політики нашої держави.

Завдання 2. Використовуючи наукову та періодичну літературу, наведіть міжнародні угоди та конвенції ООН та МОП, які знайшли відображення у вітчизняному законодавстві з питань соціальної політики.

Завдання 3. Впишіть номер визначення навпроти кожного терміну

Таблиця 3.1

<i>№ п/п</i>	<i>Термін</i>	<i>Визначення</i>
	Соціально-трудоові відносини	1) ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, – припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів
	Дискримінація	2) взаємодія та взаємозалежність суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання умов трудового життя
	Принцип солідарності	3) обмеження прав суб'єктів соціально-трудоових відносин, яке перешкоджає їхньому доступу до рівних можливостей на ринку праці

	Якість життя	4) стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень та умови їхніх життя і праці
	Соціальна політика	5) характеристика рівня та умов життя населення, яка враховує склад сім'ї, стан здоров'я її членів, його соціально-трудова задоволеність

Завдання 4. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на запитання.

В Україні існують програми, які направлені на підтримку рівня доходів малозабезпечених груп населення. Назвіть ці програми. Ви вважаєте Ви, що ці заходи є інструментами макроекономічного регулювання, які сприяють підвищенню економічної ефективності? Обґрунтуйте свою відповідь.

Завдання 5. Заповніть порівняльну таблицю моделей соціальної політики

Таблиця 3.2

Модель соціальної політики	Параметр		
	Основні ознаки моделей	Спроба вирішення соціальних проблем	Основні країни використання моделі
ШВЕДСЬКА			
АМЕРИКАНСЬКА			
НІМЕЦЬКА			
ЯПОНСЬКА			
АНГЛОСАКСОНСЬКА			

Завдання 6. Яка, на вашу думку, модель соціальної політики найбільш прийнятна для впровадження і розвитку в Україні? І чи можна беззастережно перенести ці моделі на інший ґрунт? Аргументуйте свою відповідь та подайте своє бачення цієї проблеми.

Завдання 7. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на запитання.

Президент компанії або відомий актор можуть заробляти сотні тисяч гривень, а звичайний службовець – набагато менше. Проаналізуйте цю ситуацію та сформулюйте відповідь на таке запитання: які фактори лежать в основі диференціації ставок заробітної плати?

Термінологічний словник

Соціальні відносини – це відносини між різними соціальними групами та окремими індивідами, які складаються з огляду на їхнє суспільне становище, спосіб і уклад життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот.

Соціально-трудова відносини – це взаємодія та взаємозалежність суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання умов трудового життя.

Предмет соціально-трудова відносин – соціально-економічні процеси та явища, які виникають у соціально-трудовій сфері та пов'язані із формуванням та відтворенням людського капіталу

Найманий робітник – це громадянин, який уклав трудову угоду з роботодавцем, керівником підприємства або іншим уповноваженим ним органом і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

Роботодавець – це громадянин, який самостійно працює і постійно наймає для роботи одного чи багатьох осіб. Зазвичай це власник засобів виробництва, але роботодавцем вважається також керівник підприємства державної форми власності, наприклад, директор.

Профспілка – це громадська організація, що створюється найманими працівниками або особами вільних професій в певних сферах зайнятості.

Соціальна політика – стратегічний напрям, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян та який забезпечує їм достойний рівень та умови праці й життя, їх соціальну захищеність. Включає систему державних заходів, що спрямовані на пом'якшення нерівності в доходах, на послаблення диференціації доходів та майнової нерівності, пом'якшення протиріч між учасниками ринкової економіки та попередження соціальних конфліктів на економічній основі.

Мета соціальної політики – підвищення рівня та якості життя громадян на основі стимулювання трудової та господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей для того, щоб своєю працею і наполегливістю забезпечувати добробут родини, формувати заощадження та ефективно їх інвестувати.

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного поділу праці, вищий етап інтернаціоналізації, інтенсифікації зв'язків між всіма сторонами міжнародного співробітництва. Ознаки глобалізації: взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення; інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного розподілу праці; послаблення можливостей держави в сфері формування незалежної економічної політики; формування та функціонування транснаціональних фінансових, телекомунікаційних мереж; тяжіння світової економіки до єдиних стандартів та принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями.

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В.Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. –С. 57 – 60.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А.Грішнова –Київ: Знання, 2005. – С.236–243.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. - Київ : Знання, 2011. – С.390–394 .
4. Татаревська М.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей / Татаревська М.С. – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008. – С.318 – 324.

3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч. посібник / Н.І. Єсінова – Київ: Кондор, 2004. – С.432–436.
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко; – Суми: ВТД«Університетська книга», 2006. – С.13–18.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія та практика регулювання: монографія / А.М. Колот– Київ: КНЕУ, 2004. – С.29–35 .
6. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник /В.М. Лукашевич;– Львів: «Новий світ-2000», 2004. – С.21–24.
7. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини.: навч. посіб. / М.Б.Махсма – Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – С.154–160 .
8. Богданова Т.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Розділ 2. Соціально-трудові відносини на ринку праці для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей: навчально-методичний комплекс / Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С. 18–24.
9. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В. Г. Сумцов, І. Г. Филипова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 47–54 .

Тема 4. Соціальне партнерство

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сутність соціального партнерства та його функції. Напрямки та передумови становлення соціального партнерства в Україні Основна мета соціального партнерства в суспільстві. Принципи соціального партнерства: загальні та специфічні. Історичний аспект розвитку соціального партнерства за кордоном і в Україні.

Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці. Участь профспілок у регулюванні трудових відносин, сприянні зайнятості населення, забезпеченні соціального захисту працівників. Підприємці та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства. Головні функції, гарантії та права діяльності суб'єктів соціального партнерства.

Система колективно-договірного регулювання в Україні. Рівні, суб'єкти, предмет і нормативно-правове забезпечення колективно-договірного регулювання. Сутність угод договірної регулювання за рівнями переговорів.

Сутність трудового конфлікту та класифікація причин їх виникнення. Фактори, що обумовлюють складність конфлікту, їх негативні й позитивні функції. Класифікація вирішення трудових конфліктів, методи та способи їх запобігання.

Моделі соціально-трудових відносин у системі соціального партнерства: європейська (континентальна), англосаксонська (ліберальна), скандинавська

(соціально-демократична), китайська (змішана). Особливості регулювання соціально-трудових відносин у системі соціального партнерства різних країн.

Досвід застосування принципів трипартизму в країнах із розвинутою ринковою економікою.

План семінарського заняття

1. Сутність й об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства.
2. Характеристика та принципи функціонування системи соціального партнерства.
3. Роль окремих суб'єктів в системі соціального партнерства.
4. Основні завдання професійних спілок.
5. Об'єднання роботодавців України. Їх основні функції.
6. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в Україні.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Розкрийте сутність поняття – соціальне партнерство.
2. Охарактеризуйте історичний шлях становлення концепції соціального партнерства.
3. Якими є фактори, що визначають ступінь сформованості соціального партнерства?
4. Назвіть елементи системи соціального партнерства.
5. У чому полягає «захисна» діяльність професійних союзів?
6. Роль об'єднань роботодавців в системі соціального партнерства.
7. Яка роль держави як суб'єкта соціального партнерства?
8. Перерахуйте основні принципи діяльності соціальних партнерів.
9. Охарактеризуйте систему соціального партнерства в Україні.
10. Опишіть основні зарубіжні моделі соціального партнерства.
11. Охарактеризуйте засади соціального партнерства, вироблені МОП.
12. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
13. Охарактеризуйте суб'єктів соціального партнерства.
14. Які функції держави в системі соціального партнерства?
15. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.

Теми рефератів

1. Соціальний діалог як перспектива на шляху до розв'язання соціально-економічних проблем.
2. Держава в системі соціального партнерства.
3. Проблеми становлення і розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
4. Призначення та напрями діяльності Національної служби

посередництва і примирення.

5. Жінки в системі соціально-трудових відносин в Україні.

6. Система соціального партнерства і механізми регулювання соціально-трудових відносин (із досвіду зарубіжних країн).

7. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна модель, стан та перспективи розвитку.

8. Сучасний стан та перспективи розвитку об'єднань роботодавців в Україні.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується утворенням таких структурно-організаційних елементів:

- а) суб'єктів та об'єктів;
- б) суб'єктів і нормативно-правового забезпечення;
- в) рівнів, суб'єктів, предметів соціального партнерства та нормативно-правового забезпечення.

2. Соціальне партнерство реалізується через систему переговорів і угод, що укладаються на таких рівнях:

- а) міжнародний, галузевий, регіональний;
- б) республіканський, галузевий, регіональний, професійний, на підприємствах, у структурних підрозділах організації;
- в) міжнародний, національний, галузевий, регіональний, виробничий;
- г) республіканський, галузевий, колективні договори на підприємствах.

3. До загальних принципів соціального партнерства, які розроблені Міжнародною організацією праці не відноситься:

- а) загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості;
- б) свобода слова й свобода об'єднань є необхідними умовами постійного прогресу;
- в) повноважність та рівноправність сторін та їх представників;
- г) повна зайнятість і зростання життєвого рівня;
- д) праця не є товаром у соціальному й моральному визначенні цього поняття.

4. Метою діяльності профспілок є:

- а) забезпечення і реалізація основних громадянських прав людини, координація і регулювання СТВ на базі розробки правових основ і організаційних форм соціального партнерства;
- б) створення гідних умов праці для робітників, забезпечення зайнятості, участь трудящих у керівництві виробництвом і розподілі створеного продукту; підвищення рівня заробітної плати;
- в) збереження робочих місць для членів профспілки;
- г) розробка й проведення соціальної, економічної і промислової політики.

5. Держава, як суб'єкт соціального партнерства не виконує таку функцію як:

- а) правове регулювання взаємовідносин між трудом і капіталом;
- б) участь у становленні і розвитку соціального партнерства на принципах трипартизму;
- в) визначення пріоритетів соціальної політики й активна участь у її реалізації;
- г) координація діяльності відносно виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різного рівня.

6. Згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» колективні договори підлягають реєстрації:

- а) місцевими органами державної законодавчої влади;
- б) Міністерством праці і соціальної політики;
- в) Верховною Радою України.

7. Фактори виникнення трудових конфліктів поділяються на:

- а) економічні, екологічні, соціальні;
- б) економічні, соціальні, політичні, релігійні;
- в) соціальні, політичні, побутові;
- г) галузеві, економічні, соціальні, політичні.

8. Методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є:

- а) протистояння;
- б) ліквідація приватної власності;
- в) компроміс.

9. До основних форм соціального партнерства можна віднести:

- а) укладання договорів та угод на всіх рівнях;
- б) спільне розв'язання конфліктів, запобігання їм на всіх рівнях;
- в) дружні зустрічі (вечірки);
- г) комерційна таємниця щодо політики доходів на національному й регіональному рівнях;
- д) контроль за виконанням спільних домовленостей;
- е) нерозголошення необхідної інформації.

10. Принципи соціально-трудового партнерства, які запропоновані МОП – це:

- а) мир на основі соціальної справедливості;
- б) покращення умов праці;
- в) свобода слова, інформації, угруповань;
- г) повна зайнятість і зростання життєвого рівня;
- д) свобода об'єднань.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. За даними статистичних бюлетенів «Оплата праці та соціально-трудові відносини» на офіційному сайті Державної служби статистики України (<http://ukrstat.gov.ua/>) зробити аналіз стану укладання та виконання колективних договорів за видами економічної діяльності.

Завдання 2. За даними статистичних бюлетенів «Оплата праці та соціально-трудові відносини» на офіційному сайті Державної служби

статистики України (<http://ukrstat.gov.ua/>) зробити аналіз стану укладання та виконання колективних договорів за регіонами України.

Завдання 3. За «Інформацією про стан соціально-трудових відносин, колективні трудові спори (конфлікти) в Україні» на офіційному сайті Федерації професійних спілок України зробити аналіз загального стану та діяльності профспілок у сучасних умовах.

Завдання 4. За даними інформаційної бази для виконання **1-3 завдання** визначити та обґрунтувати якими є причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні? На основі отриманих результатів запропонувати заходи щодо стабілізації ситуації.

Термінологічний словник

Соціальне партнерство – це спільна діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, перш за усе, в соціальній і виробничій діяльності людей.

Трипартизм – основний принцип соціального партнерства, який вперше було впроваджено в діяльність Міжнародної організації праці. Тристоронність означає, що держава, підприємці, профспілки – різні сторони, що не залежать одна від одної, кожна з яких виконує свої специфічні функції і несе відповідальність за їх виконання.

Зміст соціального партнерства – спільний розгляд й узгодження ключових моментів соціально-трудової політики працівниками й роботодавцями на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективності праці, а також формування критеріїв соціальної справедливості і вжиття гарантованих заходів щодо охорони праці суб'єктами соціального партнерства.

Література

1. Конституція України [Електронний ресурс] : прийнята на п'ятій сес. Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. ; із змінами, внес. згідно із Законом № 742-VII від 21 лют. 2014. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 77-VIII від 28 груд. 2014 р. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
3. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 848-VIII від 26 листоп .2015. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
4. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 909-VIII від 24 груд .2015. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

5.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 901-VIII від 23 груд. 2015. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

6.Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 835-VIII від 26 листоп. 2015. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

7.Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] : Закон України : із змінами, внес. згідно із Законом № 5458-VI (5458-17) від 16 жовт. 2012. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

8.Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : із змінами, внес. згідно із Законом № 955-VIII від 28 січ. 2016. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Тема 5. Ринок праці як сфера реалізації економічної активності населення

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його взаємозалежність з ринками капіталів, товарів та послуг, житла, інформації, землі, цінних паперів тощо. Поняття «ринок праці», «ринок робочої сили» та «ринок робочих місць». Сучасні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна робочої сили. Особливості товару «робоча сила». Кон'юнктура ринку праці.

Класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціональний та марксистський підходи до аналізу ринку праці.

Складові елементи механізму функціонування сучасного ринку праці: суб'єкти, об'єкти, інфраструктура ринку праці, соціальний захист. Функції сучасного ринку праці: суспільного поділу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча, оздоровлююча. Типи та види ринків праці. Позитивні та негативні риси ринку праці.

Сегментація ринку праці за різними ознаками. Двоїстість ринку праці: первинний і вторинний ринки праці. Практичне значення двоїстості ринку праці. Критерій сегментації ринку праці (стабільність трудових відносин, рівень регулювання, галузі та види діяльності, демографічні характеристики, соціально-економічні характеристики робочої сили, показники фінансового

стану підприємств, форми власності). Гнучкий і жорсткий ринки праці.

Види регулювання ринку праці: захисне, заохочувальне, обмежувальне, директивне, економіко-фінансові заходи. Регулювання ринку праці на загальнодержавному та регіональному рівні. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.

План семінарського заняття

1. Поняття ринку праці. Умови виникнення, елементи і суб'єкти ринку праці.
2. Структура, сегментація та типізація ринку праці.
3. Функції ринку праці.
4. Механізм саморегулювання ринку праці.
5. Теоретичні підходи до аналізу ринку праці.
6. Державне регулювання сучасного ринку праці.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Які існують підходи до розуміння ринку праці? Чим вони відрізняються?
2. Поясніть відмінності між сукупним та поточним попитом (пропозицією) на ринку праці.
3. Види кон'юнктури ринку праці. За яких умов вони можуть виникнути та існувати? Яка кон'юнктура ринку праці характерна для України в цілому, окремих її регіонів та видів економічної діяльності?
4. Охарактеризуйте основні елементи ринку праці. Які з них, на Вашу думку, потребують найбільшої уваги в різних соціально-економічних умовах?
5. Особливості сегментації ринку праці в країнах з перехідною та ринковою економікою.
6. Дайте характеристику первинного і вторинного ринків праці. На Вашу думку, в яких видах економічної діяльності та для яких професій їх основні риси притаманні найбільше?
7. Охарактеризуйте позитивні та негативні тенденції функціонування ринку праці в Україні.
8. Чим відрізняються ефекти масштабу і заміщення від ефектів доходу і заміни? Які з них проявляються на ринку праці в умовах кризи?
9. Охарактеризуйте особливості інфраструктури сучасного ринку праці.
10. Яким чином, на Вашу думку, зміниться кон'юнктура ринку праці в Україні за умови підвищення верхньої межі працездатного віку? За умови збільшення терміну навчання в загальноосвітніх закладах освіти?

Теми рефератів

1. Характеристика відтворювальних процесів на ринку праці (в різних типах економічних систем).
2. Теоретичні підходи до трактування представниками окремих економічних шкіл механізму функціонування ринку праці.

3. Функції і роль держави в регулюванні ринку праці в Україні.
4. Співвідношення державного регулювання та ринкового саморегулювання в сфері соціального захисту працівників.
5. Законодавче забезпечення працівникам гарантій і компенсацій у сфері трудових відносин.
6. Особливості функціонування ринку праці в Харківській області.
7. Ринок праці молоді в системі національного ринку праці.
8. Досвід країн з розвиненою ринковою економікою з питань регулювання ринку праці.
9. Гендерні особливості на ринку праці.
10. Об'єкти державного регулювання в сфері охорони праці.
11. Регульовані та нерегульовані процеси в сфері праці молоді та жінок.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Економічна категорія «ринок праці» є сукупністю суспільних відносин:

- а) між профспілками і державою;
- б) між державою і власниками засобів виробництва та праці;
- в) між попитом і пропозицією робочої сили;
- г) нічого із зазначеного.

2. За якої умови ринок праці перебуває в стані рівноваги:

- а) обсяг пропозиції дорівнює обсягу виробництва;
- б) обсяг попиту дорівнює обсягу споживання;
- в) обсяг попиту дорівнює обсягу пропозиції;
- г) нічого з переліченого.

3. Роботодавці та наймані працівники:

- а) є об'єктами ринку праці;
- б) формують інфраструктуру ринку праці;
- в) є суб'єктами ринку праці.

4. Звільнення суспільного виробництва від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств є завданням наступної функції ринку праці:

- а) стимулюючої;
- б) відтворювальної;
- в) оздоровлюючої;
- г) регулюючої.

5. Обмежувальне регулювання ринку праці призначено для:

- а) обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- б) створення умов, у яких можуть здійснюватися і розвиватися певні форми діяльності;
- в) запобігання діям окремих осіб або їх груп таким чином, щоб вони не могли отримати переваги перед іншими;
- г) впливу уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення.

6. За рівнем регулювання ринок праці може бути:

- а) національним;
- б) регіональним;
- в) міжнародним;
- г) локальним.

7. Ринок праці може бути:

- | | |
|----------------|----------------|
| а) відкритим; | б) прихованим; |
| в) внутрішнім; | г) зовнішнім. |

8. Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці формує кон'юнктуру ринку праці:

- | | |
|---------------------|--------------------|
| а) трудонадлишкову; | б) усереднену; |
| в) рівноважну; | г) трудодефіцитну. |

9. Що відноситься до складових поточного ринку праці:

- | | |
|---|---------------------------|
| а) поточний попит; | б) відкритий ринок праці; |
| в) прихований ринок праці; | г) поточна пропозиція; |
| д) офіційна частина прихованого та відкритого ринків праці. | |

10. Укажіть елементи ринку праці:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| а) функції ринку праці; | б) суб'єкти ринку праці; |
| в) види регулювання ринку праці; | г) об'єкти ринку праці; |
| д) сегменти ринку праці; | е) інфраструктура ринку праці; |
| ж) кон'юнктура ринку праці; | з) соціальний захист. |

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. На міському ринку пасажирських перевезень мікроавтобусами попит на послуги водіїв-чоловіків описується рівнянням: $Q_D = 2000 - 2w$, попит на послуги водіїв-жінок $Q_D = 1000 - w$. Загальна потреба міста у водіях становить 600 чол.

Визначте:

1) скільки водіїв-чоловіків та водіїв-жінок наймуть місцеві транспортні компанії, якщо дискримінація в оплаті праці не існує.

2) чи доцільно транспортним компаніям вдаватися до дискримінації за статевою ознакою?

Рішення:

1) Визначимо сукупний попит на водіїв:

$$\sum Q_D = (2000 - 2w) + (1000 - w) = 3000 - 3w.$$

Урівноважуючи попит і пропозицію, визначимо рівень заробітної плати:

$$3000 - 3w = 600;$$

$$w = 800 \text{ грн.}$$

Місцеві транспортні компанії наймуть 400 водіїв-чоловіків ($Q_{Dч} = 2000 - 2 \cdot 800$) та 200 водіїв-жінок ($Q_{Dж} = 1000 - 800$).

2) Доцільно, якщо потреба ринку задовольнятиметься лише за рахунок водіїв-чоловіків, компанії будуть платити нижчу ставку заробітної плати:

$$2000 - 2w = 600; \quad w = 700 \text{ грн.}$$

так само у випадку, коли вони наймуть лише водіїв-жінок:

$$1000 - w = 600; \quad w = 400 \text{ грн.}$$

Фірмам вигідніше найняти водіїв-жінок.

Завдання 2. Визначити обсяг, структуру сукупного і поточного ринків праці країни, їх кон'юнктуру, якщо відомі такі дані:

- чисельність зайнятого населення становить 21754 тис. осіб;
- чисельність безробітних працездатного віку – 3217 тис. осіб;
- чисельність незайнятого населення працездатного віку – 5100 тис. осіб, у тому числі бажають працювати у вільний від навчання або роботи час – 3700 тис. осіб;
- 1,2 млн працюючих намагаються змінити роботу;
- додаткова потреба у працівниках в усіх видах економічної діяльності становить 7 млн осіб, у тому числі на умовах основної діяльності – 5,9 млн осіб;
- потреба у працівниках для виконання разових робіт складає 2300 тис. осіб.

Завдання 3. Визначити і дати характеристику структури поточного ринку праці за попитом і пропозицією, якщо відомо, що:

- загальна потреба економіки країни у працівниках становить 29714 тис. осіб;
- фактично зайнято в усіх видах економічної діяльності 22712 тис. осіб;
- 3 млн. вакантних робочих місць – це робочі місця для робочих, решта – робочі місця для службовців, у тому числі 2 млн робочих місць – для фахівців;
- існуючі 2,3 млн робочих місць потребують працівників з вищою освітою; 3 млн – із середньою спеціальною, решта – із середньою освітою;
- на поточному ринку праці зареєстровано 12 млн безробітних;
- серед безробітних 6,5 млн. осіб мають вищу освіту, 3,7 млн осіб – середню спеціальну і решта – повну середню;
- з числа безробітних 7 млн посідали місця службовців, з них 2 млн осіб – робочі місця керівників, решта – робочих.

Термінологічний словник

Відтворення робочої сили – це безперервне відновлення і підтримка фізичних і розумових здібностей людини, постійне поновлення і підвищення її професійно-кваліфікаційного й освітнього рівня.

Ринок праці – це динамічна система, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин із приводу умов наймання, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, і механізм її самореалізації, механізм попиту та пропозиції, що функціонує на основі інформації, що надходить у вигляді змін ціни праці (заробітної плати).

Елементи ринку праці:

- **товар** – робоча сила,
- **ціна** – у формі заробітної плати працівника,
- **попит** – потреба в робочій силі,
- **пропозиція** – чисельність і структура наявних трудових ресурсів.

Демографічні критерії ринку праці: ринок праці молоді, жінок, працівників похилого віку, інвалідів.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Інфраструктура ринку праці – система організацій і установ, а також нормативно-правове середовище, що забезпечують функціонування ринку праці.

Формування ринку праці – постійний процес зміни кількісних і якісних параметрів ринку праці в залежності від попиту та пропозиції робочої сили.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за певними ознаками на відносно стійкі й замкнені сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми межами.

Первинний ринок праці – це ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, професійні технології, система управління і т.п.

Вторинний ринок праці – це ринок, який характеризується високою плинністю кадрів, нестабільною зайнятістю, низьким рівнем заробітної плати, відсутністю професійного просування, росту кваліфікації.

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В.Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. –С. 57–60 .

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С.88–90 .

3. Червінська Л.П. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Червінська. - Київ : Центр учб. л-ри, 2010.–С. 287–293.

4. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.128–132 .

5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.100–104.

6. Економіка праці і соціально-трудова відносини /навчальний посібник [В.М. Ковальов та ін.]; за ред. В.М, Ковальова. - Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – С. 217 –222.

7. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. / Е.М. Лібанова – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. –С. 224–234 .

8. Богданова Т.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Розділ 2. Соціально-трудова відносини на ринку праці для самостійної роботи студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей: навчально-методичний комплекс / Т.І. Богданова, Л.В. Іванова, Т.П. Збрицька – Одеса: ОДЕУ, ротапринт. 2006. – С.18–23.

9. Соловйов О. В. «Економіка праці і соціально-трудова відносини» (для студентів 3 курсу денної і 4 курсу заочної форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», галузь знань 0305 – «Економіка і

підприємництво», напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» і 6.030509 – «Облік і аудит») : конспект лекцій / О. В. Соловійов, О. Є. Соловійова; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2011. – С.115–125 .

10. Сумцов В.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В.Г. Сумцов, І.Г. Филипова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. –С. 47–50 .

11. Розділ «Ринок праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>

Тема 6

Соціально-трудові відносини зайнятості

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Зайнятість як соціально-економічне явище. Базові принципи відносин зайнятості. Категорії зайнятого населення та статус зайнятості. Види та форми зайнятості. Повна, продуктивна та вільно обрана зайнятість.. Характеристики ефективної зайнятості. Фактори трансформації зайнятості в перехідний період. Показники зайнятості населення.

Безробіття як соціально-економічне явище. Статус безробітного (в Україні та за методологією МОП). Класифікація безробіття за ознаками: повноти обліку, тривалості безробіття, поширеності, форми вияву, соціально-професійним складом безробітних, причинами виникнення. Заходи щодо боротьби з безробіттям. Показники безробіття. Природний рівень безробіття. Сутність закону Оукена.

Соціальні аспекти зайнятості: нерозривний зв'язок зайнятості з основними конституційними правами людини; визначальна роль зайнятості у формуванні рівня життя та належних умов існування; формування мотивації до високопродуктивної праці; трудова діяльність перетворює людину, розкриває її як особистість. Соціально-демографічні групи в сфері зайнятості.

Регулювання зайнятості та державна політика в цій сфері. Принципи державної політики зайнятості. Основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення. Рівні регулювання зайнятості. Активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості. Програми сприяння зайнятості. Система органів і служб зайнятості. Законодавство України про зайнятість. Гнучкі форми зайнятості на підприємстві.

Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.

План семінарського заняття

1. Соціально-економічна сутність зайнятості. Нова концепція зайнятості.
2. Види і форми зайнятості населення.
3. Показники зайнятості.
4. Безробіття як соціально-економічне явище. Класифікація безробіття.

5. Регулювання зайнятості населення. Основні напрями роботи служби зайнятості населення в Україні.

Запитання і завдання для контролю знань

1. У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Головні принципи, на яких базується зайнятість в ринковій економіці соціального спрямування. Де вони ураховані?
3. Хто вважається зайнятим в Україні?
4. Якими показниками можна оцінити рівень зайнятості? Який рівень зайнятості у Вашому регіоні?
5. Які є види зайнятості? Як ви розумієте повну зайнятість населення?
6. Охарактеризуйте форми зайнятості.
7. Чому держава має регулювати зайнятість населення і на що саме впливає держава?
8. На яких основних принципах базується державна політика зайнятості?
9. З'ясуйте основні гарантії держави у сфері зайнятості.
10. Зміст активної та пасивної політики на ринку праці.
11. Що таке безробіття? Хто може бути зарахований до безробітних громадян?
12. За допомогою яких показників розраховується рівень безробіття?
13. Які чинники формують безробіття?
14. Які види безробіття ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
15. Яка основна мета і завдання програми зайнятості населення?
16. Самозайнятість населення, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу як шляхи підвищення зайнятості населення.

Теми рефератів

1. Нова концепція зайнятості населення: сутність та значення для якісного розвитку економіки країни.
2. Шляхи мінімізації безробіття: міжнародний і вітчизняний досвід.
3. Джерела фінансування системи соціального захисту по безробіттю.
4. Державна політика зайнятості молоді в Україні.
5. Державне регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зайнятих та безробітних.
6. Вплив інвестиційної політики держави на стан зайнятості населення.
7. Забезпечення зайнятості інвалідів.
8. Фактори і функції мобільності робочої сили.
9. Ефективність гнучких форм зайнятості на підприємстві.
10. Світовий досвід розвитку самозайнятості населення

Практична частина
Тести для самоконтролю

1. Зайнятість населення – це:

- а) трудова діяльність людини;
- б) діяльність, пов'язана із задоволенням власних і суспільних потреб;
- в) суспільно-корисна діяльність населення;
- г) праця за наймом на умовах повного або неповного робочого дня на підприємствах будь-якої форми власності.

2. Розрізняють такі форми зайнятості:

- а) повна, неповна та часткова;
- б) первинна та вторинна;
- в) постійна та тимчасова;
- г) немає правильної відповіді;
- д) усі відповіді правильні.

3. Найбільш ефективним напрямком у межах активної політики зайнятості є:

- а) розвиток державної служби зайнятості;
- б) страхування з безробіття;
- в) профорієнтаційне консультування;
- г) реєстрація безробітного населення;
- д) немає правильної відповіді.

4. До пасивних заходів у сфері зайнятості відноситься:

- а) виплата допомоги з безробіття;
- б) реєстрація безробітних;
- в) субсидування зайнятості;
- г) надання негрошових форм підтримки безробітних;
- д) немає правильної відповіді.

5. Підвищення рівня безробіття може бути викликане:

- а) збільшенням потоку з числа зайнятих до економічно неактивного населення;
- б) збільшенням потоку з числа безробітних до економічно неактивного населення;
- в) скороченням потоку з числа економічно неактивного населення до безробітних;
- г) збільшенням потоку з числа безробітних до зайнятих;
- д) немає правильної відповіді.

6. Яку частину ВВП за законом Оукена необхідно щорічно спрямовувати на створення нових робочих місць, щоб загальний рівень безробіття знизити на 1%:

- а) 2,0 %;
- б) 5,0 %;
- в) 7,0 %;
- г) немає правильної відповіді.

7. Укажіть види зайнятості населення:

- а) продуктивна зайнятість;
- б) соціально-корисна зайнятість;
- в) часткова зайнятість;

- г) ефективна зайнятість;
- д) гнучка зайнятість.

8. Перелічіть основні функції служби зайнятості в Україні:

- а) облік вільних робочих місць та громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- б) здійснення процесу купівлі-продажу робочої сили;
- в) аналіз та прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу;
- г) вирішення питань про ціну робочої сили;
- д) надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи;
- е) реєстрація безробітних та надання їм матеріальної допомоги;
- є) організація професійної підготовки та перепідготовки громадян;
- ж) консультація громадян про можливість отримання роботи;
- з) перепродаж робочої сили;
- и) участь у підготовці перспективних та поточних програм зайнятості.

9. До гнучких фолон зайнятості відносять:

- а) нестандартні режими робочого часу;
- б) робота в нічний час;
- в) тимчасові працівники;
- г) працівники за викликом;
- д) а, в, г;
- е) а, б.

10. До якої форми зайнятості можна віднести ситуацію, за якою працівник 128 годин на рік перебував у відпустці з ініціативи адміністрації підприємства:

- а) нестандартна;
- б) повна;
- в) неповна;
- г) видима;
- д) добровільна;
- е) вимушена.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. В районі зайнято економічною діяльністю 65 870 громадян. На обліку в центрі зайнятості перебуває 4 820 безробітних громадян. У даному місяці 968 осіб працевлаштовано, а 1 238 осіб було взято на облік як безробітні. Визначте чисельність безробітних на кінець місяця. Рівень безробіття, тривалість безробіття і ризик залишитися без роботи.

Завдання 2. Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо в галузях економіки у цьому періоді було зайнято 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 13,18 млн. чол., у сфері послуг – 9,81 млн. чол.. Відповідно в базисному періоді – 13,77 і 9,98 млн. чол.

Завдання 3. Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн. чол., серед них безробітних – 2,9 млн. чол..

Завдання 4. На початок року в області А економічно активне населення становило 832 тис. осіб, в області Б – 1263 тис. Відповідно зайнятих економічною діяльністю було 628 і 835 тис. осіб. На кінець року чисельність економічно активного населення в області А зросла на 32,0 тис. осіб., у т.ч. безробітних на 15,3 тис. В області Б чисельність економічно активного населення за даний рік не змінилася, а чисельність безробітних зросла на 7,2 тис. осіб. Визначте, в якій області протягом року був вищий рівень використання ресурсів праці?

Завдання 5. У місті 239 тис. осіб у віці від 15 до 70 років включно працюють у різних галузях економіки, 19,6 тис. – ведуть індивідуальну трудову діяльність, 14,5 тис. громадян даної вікової категорії зайняті доглядом за дітьми та хворими; 39,8 тис. – незайняті, серед яких 18,6 тис. осіб за даними щоквартального обстеження шукають роботу. Визначте: чисельність економічно активного населення; рівень економічної активності населення та рівень безробіття в місті.

Завдання 6. Використовуючи закон Оукена, розрахуйте на скільки відсотків зміниться рівень безробіття протягом року, якщо при потенційному ВВП 1400 млрд. грн., фактичний ВВП на початок року складав 1330 млрд. грн., а на кінець року – 1295 млрд. грн. Природний рівень безробіття становить 5%.

Завдання 7. Використовуючи інформацію з інтернет-ресурсу (<http://hdr.undp.org> : Human Development Report) про рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах Євросоюзу та в Україні за останні роки, проаналізуйте рівень економічної активності населення (за статтю, віковими групами та місцем проживання) та обґрунтуйте заходи, що дозволять пом'якшити ситуацію.

Термінологічний словник

Зайнятість населення – певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно-корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

Зайнятість населення (згідно Закону України «Про зайнятість населення») – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі.

Форма зайнятості – це організаційно-правовий спосіб та умови використання робочої сили.

Повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість – це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Неповна зайнятість має дві суттєві ознаки: по-перше, зайнятість може стосуватися лише осіб найманої праці, по-друге, неповністю зайнятими вважаються особи, які регулярно, постійно зайняті протягом певної кількості годин, рідше – кожного місяця. Саме тому до неповністю зайнятих не належать тимчасові, сезонні та випадкові працівники, хоча тривалість їхнього робочого часу, як правило, менша від нормативної. Виокремлюють видиму та невидиму, добровільну та вимушену неповну зайнятість.

Вимушеною називається *неповна зайнятість*, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

Підходяща робота – це робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Види зайнятості характеризують розподіл зайнятого населення за сферами використання праці, професіями, спеціальностями і т. п.

Безробіття - соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Рівень безробіття – питома вага чисельності безробітних у чисельності економічно активного населення. Для аналізу безробіття важливо визначати його тривалість.

Мобільність – найважливіший фактор, який відображає стан зайнятості усіх соціально-демографічних груп населення і характеризує готовність і можливість населення змінювати соціальний статус, професійну належність і місце проживання. Мобільність робочої сили розподіляється на соціально-професійну і територіальну.

Державне регулювання зайнятості – це сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави (в особі державних органів різного рівня) на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, умови її продажу та використання. Державне регулювання зайнятості є частиною активної соціально-економічної політики держави.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24.
2. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб./ М.Г.Акулов [А.В.Драбаніч, Т.В. Євась та ін.]. – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.139–142 .
3. Васильченко В.С.: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В.С. Васильченко, В.М.Петюх, Л.В.Щетинина; вид. 2-ге, перероб.і доп. – Київ: КНЕУ, 2006. – С. 228–231.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С.185–186 .
5. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. - Львів : Новий світ-2000, 2011.– С.343–348 .
6. Т.П.Збрицька. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – 183–187 с .
7. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.114–146 .
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / Г.Т.Завіновська – Київ: КНЕУ, 2003. – С.32–34 .
9. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / В.М. Лукашевич – Львів: «Новий світ-2000», 2004. –208 –212 с.
10. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб./ М.Б.Махсма – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 142 –146 с.
11. Махсма М.Б. Практикум з економіки праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб./ М.Б.Махсма– Київ: Атіка, 2006.– С.132 –136.
12. Соловійов О. В. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» (для студентів 3 курсу денної і 4 курсу заочної форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», галузь знань 0305 – «Економіка і підприємництво», напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» і 6.030509 –«Облік і аудит».) / О. В. Соловійов, О. Є. Соловійова; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2011. –С. 138–146.
13. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник, 3-є видання, перероблене і доповнене. / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С.237–240.
14. Розділ «Ринок праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>
15. Human Development Report. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org>

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Тема 7. Організація і нормування праці

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Зміст і основні напрямки організації праці. Завдання організації праці. Характеристика елементів організації праці.

Сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність. Поняття та класифікація поділу праці. Форми поділу та кооперування праці.

Характеристика трудових процесів та сутність їх нормування. Поняття та класифікація трудових процесів. Структура трудового процесу. Нормування трудових процесів. Показники раціональності трудових процесів.

Поняття та класифікація робочих місць. Робоче місце та робоча зона. Вимоги до робочих місць. Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва. Планування та оснащення робочого місця. Особливості організації робочих місць керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Функції, форми та системи обслуговування робочих місць. Карта організації праці на робочому місці.

Управління організацією праці на підприємстві. Колективні форми організації праці. Поняття трудового колективу. Основні типи трудових колективів. Кількісна оцінка рівня організації праці. Основні показники економічної ефективності організації праці.

Умови праці. Фактори, що визначають умови праці на виробництві та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Характеристика факторів виробничого середовища. Принципи державної політики в галузі охорони праці. Напрямки вдосконалення умов праці.

План семінарського заняття

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Трудовий процес: сутність, класифікація та його раціоналізація.
3. Визначення економічної ефективності від заходів із вдосконалення організації праці.
4. Зміст, завдання, функції і принципи нормування праці. Об'єкти нормування праці.
5. Робочий час та режим праці і відпочинку. Класифікація витрат робочого часу та методи його вивчення.
6. Нормативи і норми праці. Методи встановлення норм. Якість норм праці. Аналіз виконання норм праці та порядок їх перегляду.

Запитання і завдання для контролю знань

1. У чому полягає сутність і необхідність організації праці на підприємстві?
2. Охарактеризуйте зміст основних завдань з організації праці? Які з них, на Вашу думку, є найбільш важливими? Чому?
3. Дайте стислу характеристику основних елементів організації праці. Чи пов'язані вони один з одним? Наведіть приклад.
4. Що таке поділ праці та які існують його види і форми? Які межі поділу праці є визначальними при його здійсненні?
5. Дайте визначення кооперування праці. Які Ви знаєте його форми?
6. За якими ознаками класифікуються трудові процеси? На Вашу думку, чи можна визначити вид будь-якого трудового процесу одночасно за різними класифікаційними ознаками?
7. Спробуйте визначити вид трудового процесу за різними ознаками для таких професій, як: вчитель, який викладає математику; лікар-хірург; оператор атомної електростанції; будівельник; слюсар-верстатник, водій.
8. Розкрийте зміст основних елементів трудового процесу.
9. Що таке норми і нормативи праці? Що вони мають спільне і чим відрізняться?
10. Які є норми праці? Як Ви вважаєте, чи можливо встановити відразу декілька норм на виконання певного виду робіт? Чому?
11. За якими ознаками класифікують робочі місця і яких видів вони бувають?
12. Класифікуйте за різними ознаками робочі місця для професій, перелічених у питанні 7.
13. Що таке оснащення робочого місця? Які види оснащення Ви знаєте?
14. Які є форми і системи обслуговування робочих місць? Які з них, на Вашу думку, є найбільш ефективними?
15. Дайте визначення умов праці. Які фактори найбільше впливають на їх формування?
16. Яким чином можна оцінити рівень організації праці в структурному підрозділі або на підприємстві в цілому?
17. Які є показники економічної ефективності організації праці? Яким чином вони розраховуються?

Теми рефератів

1. Організація праці та її вдосконалення в ринкових умовах.
2. Поділ праці та його види.
3. Особливості організації робочих місць окремих категорій працівників на різних типах підприємств.
4. Удосконалення організації та обслуговування робочих місць.
5. Умови праці на виробництві та їх значення для підвищення працездатності людини.

6. Державна система охорони праці в Україні.

Практична частина
Тести для самоконтролю

1. Кількість одиниць роботи, що повинні бути виконані за одиницю часу – це:

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| а) норма праці; | б) норматив праці; |
| в) норма обслуговування; | г) норма виробітку. |

2. Число об'єктів, що повинні обслуговуватися за одиницю часу одним або кількома робітниками – це:

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| а) норма праці; | б) норматив праці; |
| в) норма обслуговування; | г) норма виробітку. |

3. Необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або кількома робітниками – це:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| а) норма часу; | б) норматив праці; |
| в) норма часу обслуговування; | г) норма виробітку. |

4. Науково обґрунтовані, централізовано розроблені показники витрат праці, на основі яких підприємство самостійно розробляє свої норми праці – це:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| а) норма часу; | б) норматив праці; |
| в) норма часу обслуговування; | г) норма виробітку. |

5. Закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідним для виконання роботи – це:

- | | |
|------------------|------------------|
| а) цех; | б) відділ; |
| в) робоче місце; | г) підприємство. |

6. Сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці – це:

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| а) трудовий процес; | б) виробничий процес; |
| в) умови життя; | г) умови праці. |

7. Кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові – це:

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| а) норма часу; | б) норматив праці; |
| в) норма часу обслуговування; | г) норма керованості. |

8. Вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний із визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці – це:

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| а) трудовий процес; | б) нормування праці; |
| в) організація праці; | г) організація робочого місця. |

9. Спосіб сполучення безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів – це:

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| а) трудовий процес; | б) нормування праці; |
| в) організація праці; | г) організація робочого місця. |

10. Система заходів щодо планування робочого місця, оснащення

засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування та атестації – це:

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| а) трудовий процес; | б) нормування праці; |
| в) організація праці; | г) організація робочого місця. |

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. На операцію складання електроприладу була встановлена норма штучного часу 84 хв. У зв'язку із застосуванням технологічного оснащення норма штучного часу зменшена на 12%. Складальник за місяць (175 год) зібрав 160 електроприладів.

Визначити процент виконання робітником нових норм виробітку.

Методичні рекомендації:

Норма виробітку за одиницю часу визначається в штуках однакових виробів за формулою:

$$N_B = \frac{T_p}{T_{шт}}, \quad (7.1)$$

де N_B – норма виробітку за одиницю часу, шт.;

T_p – робочий час, хв.;

$T_{шт}$ – норма штучного часу, хв.

Збільшення норми виробітку (γ %) визначається за формулою:

$$\delta = \frac{100 \cdot a}{100 - a}, \quad (7.2)$$

де a – зменшення норми штучного часу (трудомісткості), %.

Рішення:

Стара норма виробітку: $N_{B1} = (175 \cdot 60) / 84 = 125$ шт.

Збільшення норми виробітку: $\delta = (100 \cdot 12) / (100 - 12) = 13,6$ %

Нова норма виробітку: $N_{B2} = 125 \cdot 1,136 = 142$ шт.

Процент виконання нових норм виробітку: $K_B = (160 \cdot 100) / 142 = 112,7\%$.

Відповідь: процент виконання робітником нових норм виробітку складає 112,7%.

Завдання 2. Слюсар-складальник зібрав за місяць (175 год.) 300 вузлів з нормою штучного часу 36 хв. Крім того, робітник виробив продукцію трудомісткістю 40 нормо-год.

Визначити процент виконання робітником норм часу.

Рішення:

Кількість нормо-годин, відпрацьованих робітником:

$$N_{\Phi} = \left(\frac{36}{60} \cdot 300 + 40 \right) = 220 \text{ нормо-год.}$$

Процент виконання норм часу:

$$K_B = \frac{220 \cdot 100}{175} = 126 \% .$$

Відповідь: процент виконання робітником норм часу складає 126%.

Завдання 3. На операцію складання комплекту деталей була встановлена норма штучного часу 48 хв. У зв'язку із впровадженням місцевого підйомно-транспортного механізму норма штучного часу знижена на 13%. Складальник за місяць (175 год.) зібрав 300 комплектів.

Визначити процент виконання робочим нової норми виробітку.

Методичні рекомендації:

Норма штучного часу визначається за формулою:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{об} + T_{пер}, \text{ або } T_{шт} = \frac{T_{шт0}}{60} \cdot (1 - a), \quad (7.3)$$

де $T_{оп}$ – оперативний час, хв.;

$T_{об}$ – час обслуговування робочого місця, хв.;

$T_{пер}$ – час перерв, хв.;

$T_{шт0}$ – встановлена норма штучного часу, хв.

Рішення:

Нова норма штучного часу (формула 7.3):

$$T_{шт} = \frac{48}{60} \cdot (1 - 0,13) = 0,7 \text{ нормо-год.}$$

Норма виробітку за місяць (формула 7.1):

$$N_B = \frac{175}{0,7} = 250 \text{ комплектів.}$$

Процент виконання місячної норми виробітку:

$$K_B = \frac{300 \cdot 100}{250} = 120 \% .$$

Відповідь: процент виконання робочим нової норми виробітку дорівнює 120 %.

Завдання 4. Визначте економічну ефективність заходів щодо покращання організації праці, якщо відомі такі дані:

– за рахунок удосконалення організації обслуговування робочих місць у 50 робітників із 120 виробіток підвищився із 350 шт./зміну до 420 шт./зміну;

- за рахунок модернізації обладнання трудомісткість виготовлення продукції зменшилася на 4%;
- до того ж ця модернізація дозволила вивільнити 6 робітників.

Методичні рекомендації:

Для розрахунку економічної ефективності заходів щодо покращання організації праці необхідно спочатку визначити приріст продуктивності праці (ΔPP):

$$\Delta PP = \frac{B_2 \cdot 100}{B_1} - 100, \quad (7.4)$$

де B_1 та B_2 – показники виробітку продукції на одного працівника до та після реалізації заходів по організації праці.

Приріст продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості продукції визначається:

$$\Delta PP = \frac{100 \cdot t}{100 - t}, \quad (7.5)$$

де t – зниження трудомісткості продукції в результаті реалізації заходів по організації праці, %.

Приріст продуктивності праці за рахунок вивільнення чисельності персоналу визначається:

$$\Delta PP = \frac{E_q \cdot 100}{\chi_{cn} - E_q}, \quad (7.6)$$

де E_q – економія чисельності персоналу в результаті реалізації заходів по організації праці;

χ_{cn} – розрахункова середньоспискова чисельність працюючих.

Завдання 5. Унаслідок проведення низки заходів щодо покращання організації праці на підприємстві собівартість одиниці продукції знизилася із 83 грн. до 76 грн. Обсяг виготовлення продукції склав після впровадження заходів 45 000 од. одноразові витрати на вдосконалення організації праці становили 72 000 грн., а плановий термін окупності реалізованих заходів визначено на рівні 3-х років. Визначити річний економічний ефект від покращання рівня організації праці.

Методичні рекомендації:

Річний економічний ефект від покращання рівня організації праці визначають за формулою:

$$E_{\text{річн.}} = (C_1 - C_2) \cdot B_2 - B_{\text{одн.}} \cdot E_n, \quad (7.7)$$

де C_1 та C_2 – собівартість одиниці продукції у порівнянних цінах до та після реалізації заходів по організації праці;

B_2 – річний обсяг продукції у натуральному виразі після реалізації заходів по організації праці;

$B_{одн.}$ – витрати одноразові;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій.

Завдання 6. Багатоверстатник обслуговує ряд верстатів з однаковою нормою оперативного часу 25 хв. (в тому числі 5 хв. ручного часу). На перехід від верстата до верстата витрачається 1 хв.

Визначити кількість обслуговуваних верстатів.

Завдання 7. Норма штучного часу на складання приладу була встановлена 1 год. 40 хв. В результаті перегляду технологічного процесу складання норма виробітку підвищена на 13,7%. Робітник за місяць (160 год.) зібрав 133 прилади. Визначити процент виконання робітником нової місячної норми виробітку.

Завдання 8. Годинна норма виробітку на токарній операції складає 5 деталей. В результаті механізації операції норма штучного часу зменшилась на 2 хв. Визначити процент підвищення годинної норми виробітку.

Завдання 9. Робітник за зміну (7 год.) виготовив 15 деталей з нормою штучного часу 12 хв. та 8 деталей з нормою штучного часу 45 хв.

Визначити процент виконання робітником норм часу.

Завдання 10. Багатоверстатник обслуговує 3 верстати, причому за зміну (420 хв.) на першому верстаті обробляє 80 деталей з нормою штучного часу 6 хв., на другому – 50 деталей з нормою штучного часу 10 хв., на третьому – 30 деталей з нормою штучного часу 15 хв.

Визначити процент виконання змінної норми виробітку багатоверстатником.

Завдання 11. Норма виробітку зросла на 15%. На скільки відсотків зменшиться норма часу? Норма виробітку зменшилась на 15%, як це вплине на норму часу ?

Завдання 12. Робітник протягом місяця за 180 год. роботи виготовляє 300 деталей. У зв'язку з проведенням заходів щодо покращення організації праці трудомісткість деталей знизилась на 0,1 год.

Визначити скільки деталей виготовить робітник у нових умовах праці та на скільки відсотків підвищиться його продуктивність праці.

Термінологічний словник

Організація праці – система заходів, які забезпечують раціональне використання робочої сили, а саме: розстановка людей у процесі виробництва, поділ, кооперування, нормування та стимулювання праці, організація та обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці.

Поділ праці – це відокремлення різних видів трудової діяльності, розподіл сукупного трудового процесу на частини, кожна з яких виконується визначеними групами працівників, об'єднаних за загальними професійними або кваліфікаційними ознаками.

Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

Трудова операція – закінчений цикл діяльності одного працівника (або групи працівників) на одному робочому місці, спрямований на зміну одного предмета праці.

Трудовий прийом – це частина операції, що являє собою закінчену сукупність трудових дій працівника, які безперервно наступають один за одним і мають конкретне цільове призначення.

Трудова дія – це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або декількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці.

Трудовий рух – це одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії.

Нормування праці – вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Нормативи праці – це регламентовані величини режимів роботи обладнання, затрат праці й часу перерв у роботі, які розроблені на підставі заздалегідь проведених досліджень та призначені для багаторазового використання під час розрахунку конкретних норм витрат праці відповідно до визначених організаційно-технічних умов.

Норма праці – це величина та структура витрат робочого часу, яка необхідна для виконання певної роботи і є еталоном, з яким порівнюються фактичні затрати часу з метою встановлення ступеня їх раціональності.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або декількох виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Оснащення робочого місця – забезпечення його всіма необхідними засобами, за допомогою яких можна створити працівникові умови для ефективного виконання ним своїх професійних обов'язків.

Планування робочого місця – доцільне просторове розміщення у горизонтальній та вертикальній площинах функціонально пов'язаних елементів виробництва, які необхідні для здійснення трудового процесу.

Умови праці – сукупність чинників і елементів трудового процесу й виробничого середовища, які впливають на життя, роботу, здоров'я працівника в його професійній діяльності.

Література

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В.Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.143–146.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С.316–320.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. - Київ : Знання, 2011. – С.390–394 .
4. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С–217–223.
5. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.145–147 .

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сутність продуктивної діяльності та ефективності праці. Аспекти і показники ефективності праці.

Поняття продуктивності праці. Сутність компонентів праці та її рентабельності. Система показників продуктивності праці. Вимоги до показників продуктивності праці. Вартісні показники вимірювання продуктивності праці, їх різновиди, переваги і недоліки. Використання валової, товарної, нормативно-чистої, реалізованої продукції для вимірювання продуктивності праці. Натуральні і умовно-натуральні показники вимірювання продуктивності праці, їх переваги і недоліки. Трудові показники вимірювання продуктивності і сфера їх використання. Методи вимірювання продуктивності праці: векторний; багатofакторний; багатокритеріальний.

Цілі та джерела підвищення продуктивності праці. Модель «пастки» спадної продуктивності. Прояви росту продуктивності праці.

Поняття та класифікація факторів і умов зростання продуктивності праці. Сутність резервів підвищення продуктивності праці та їх класифікація. Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.

План семінарського заняття

1. Продуктивність і ефективність праці.
2. Ефективність праці: зміст та критерії оцінки.
3. Поняття і значення продуктивності праці.
4. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
5. Фактори продуктивності праці: поняття, сутність і групи.

6. Резерви зростання продуктивності праці.
7. Управління продуктивністю праці на підприємстві.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Чим відрізняється ефект праці від її ефективності? Наведіть декілька прикладів.
2. Які показники слугують для відображення ефективності праці в різних галузях економіки країни?
3. Розкрийте зміст різних аспектів ефективності праці. Яким чином, на Вашу думку, вони пов'язані між собою? Який з них є визначальним? Обґрунтуйте свою відповідь.
4. У чому полягає відмінність розгляду продуктивності праці з точки зору теорії факторів виробництва та трудової теорії вартості?
5. Яким чином пов'язані між собою основні показники продуктивності праці?
6. Дайте визначення рентабельності праці? В чому полягає зміст цього показника?
7. Яку мету ставить перед собою підвищення продуктивності праці? Яка з них, на Вашу думку, є пріоритетною для України на сьогоднішній день?
8. Які Ви знаєте джерела зростання продуктивності праці? Які, на Вашу думку, найчастіше використовуються в економіці України? Наведіть декілька прикладів.
9. Опишіть прояви зростання продуктивності праці?
10. За якими критеріями класифікуються показники продуктивності праці?
11. Дайте коротку характеристику основних методів вимірювання продуктивності праці. Що в них є спільного і що є відмінним?
12. Розкрийте зміст основних факторів, які впливають на рівень і динаміку продуктивності праці. Які з них, на Вашу думку, є більш значимими? Чому?
13. Дайте поняття «резервів зростання продуктивності праці». Чим резерв відрізняється від фактора? Які є види резервів?
14. Які з внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці є найбільш важливими? Використання яких з них може забезпечити найбільше зростання продуктивності праці? Обґрунтуйте свою думку.
15. Які етапи та складові містять програми управління продуктивністю праці? Розкрийте їх зміст.

Теми рефератів

1. Суть і соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці.
2. Продуктивність і продуктивна сила праці.
3. Соціально-економічні та матеріально-технічні фактори підвищення продуктивності праці.
4. Шляхи підвищення продуктивності праці на основі використання європейських стандартів.
5. Прямі та непрямі показники рівня продуктивності праці та їх взаємозв'язок.
6. Інтенсивність, напруженість, важкість і продуктивність праці.
7. Розвиток теорії продуктивності праці.
8. Зарубіжний досвід вимірювання продуктивності (структурний підхід Куросави, метод Лоулора, швидке оцінювання продуктивності, бенчмаркінг та ін.).
9. Концептуальна модель сукупної факторної продуктивності.

Практична частина Тести для самоконтролю

1. Узагальнюючим показником економічної ефективності праці є:

- а) загальний дохід підприємства;
- б) рентабельність виробництва;
- в) продуктивність праці;
- г) матеріалоємність продукції.

2. Яка формула показує взаємозв'язок зміни виробітку при зміні рівня трудомісткості:

- | | |
|--|--|
| а) $z_{mp} = \frac{\Delta PPP \cdot 100}{100 + \Delta PPP},$ | б) $I_{PPP} = \frac{PPP_z}{PPP_6},$ |
| в) $I_{PPP} = \frac{T_{pb}}{T_{pz}} \cdot 100 - 100,$ | г) $\Delta PPP = \frac{z_{mp} \cdot 100}{100 - z_{mp}}.$ |

3. Визначте ситуацію, коли продуктивність праці зростає:

- а) обсяг продукції росте, а витрати праці на виробництво не змінюються;
- б) обсяг продукції росте повільнішими темпами, ніж ростуть витрати праці на виробництво продукції;
- в) обсяг продукції знижується більш швидкими темпами, ніж знижуються витрати праці на виробництво.
- г) обсяг продукції не змінюється, а витрати праці на виробництво зростають.

4. Рентабельність праці – це:

- а) співвідношення між кількістю виробленої продукції та витратами праці;
- б) співвідношення між витратами фізичної та нервової енергії;

- в) співвідношення між прибутком від даного виду діяльності та відповідними витратами праці;
- г) витрати праці на виробництво продукції, які виражені в одиницях робочого часу.

5. Методи виміру продуктивності праці:

- а) грошовий, вартісний, натуральний;
- б) грошовий, частковий, змішаний, натуральний;
- в) трудовий, енергетичний, грошовий;
- г) натуральний, трудовий, вартісний.

6. Ефективність праці має такі аспекти:

- а) економічний;
- б) психофізіологічний;
- в) інноваційний;
- г) соціальний;
- д) правовий;
- е) суспільний;
- є) якісний;
- ж) кількісний.

7. До внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці відносяться:

- а) зниження трудомісткості ;
- б) комбінування виробництва;
- в) поліпшення використання робочої сили і структури кадрів;
- г) поліпшення використання технічної бази виробництва, удосконалення організації праці, скорочення плинності кадрів;
- д) поліпшення використання робочого часу;
- е) зниження трудомісткості, підвищення спеціалізації виробництва.

8. Показники ефективності праці у сфері матеріального виробництва:

- а) вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність;
- б) актуальність, своєчасність виконаних послуг;
- в) обсяг продукції у грошовому та натуральному виразі;
- г) витрати праці на одиницю випущеної продукції;
- д) рентабельність праці.

9. Трудовий метод виміру продуктивності праці:

- а) ураховує всі результати праці незалежно від ступеня готовності продукції;
- б) усуває вплив змін у матеріалоємності, асортименті продукції на рівень продуктивності праці;
- в) дає можливість зіставити рівень продуктивності праці на різних підприємствах, галузях, в економіці взагалі;
- г) дає змогу усунути вплив різних організаційно-технічних умов виробництва та напруженості норм праці (інтенсивності праці) на рівень продуктивності праці.

10. Натуральний метод виміру продуктивності праці:

- а) ураховує всі результати праці;
- б) усуває вплив змін у матеріалоємності, трудомісткості продукції на рівень продуктивності праці;
- в) ураховує якість продукції;
- г) дає можливість визначити рівень продуктивності праці у різних галузях та у цілому в країні;

д) використовується на підприємствах, які випускають однорідну продукцію і дає можливість визначати рівень та динаміку ефективності живої праці.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. У вересні середня тривалість ефективного фонду часу одного робітника складала 156 год. У жовтні завдяки впровадженню ряду заходів заплановано збільшити його на 7 год. і довести до 163 год.

Визначити, на скільки відсотків повинна збільшитись продуктивність праці в результаті покращення використання робочого часу.

Методичні рекомендації:

Зростання продуктивності праці (у %) в залежності від ступеня використання робочого часу визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_{p.ч.} = \frac{\Phi'_{p.ч.}}{\Phi_{p.ч.}} \cdot 100 - 100, \text{ або} \quad (8.1)$$

$$\Delta\Pi_{p.ч.} = \frac{(\Phi_{p.ч.} + \Delta\Phi_{p.ч.}^{пл}) \cdot 100}{\Phi_{p.ч.}} - 100 \quad (8.2)$$

де $\Phi'_{p.ч.}$ – плановий ефективний фонд часу одного робітника, год.;

$\Phi_{p.ч.}$ – базовий ефективний фонд часу одного робітника, год.;

$\Delta\Phi_{p.ч.}^{пл}$ – передбачена зміна середньої величини ефективного фонду часу у плановому періоді, год.

Рішення:

Визначаємо зростання продуктивності праці (формула 8.1):

$$\Delta\Pi_{p.ч.} = \frac{163}{156} \cdot 100 - 100 = 4,5\%,$$

або (формула 8.2):

$$\Delta\Pi_{p.ч.} = \frac{(156 + 7) \cdot 100}{156} - 100 = 4,5\%.$$

Відповідь: продуктивність праці зросте на 4,5%.

Завдання 2. В результаті впровадження більш стійкого інструменту норма часу на обробку фланця була зменшена на 25 %.

Визначити, на скільки відсотків зросла продуктивність праці.

Методичні рекомендації:

Зростання продуктивності праці (у %) в залежності від процента скорочення трудомісткості виготовлення продукції визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_{np} = \frac{100 \cdot a}{100 - a}, \quad (8.3)$$

де a – скорочення трудомісткості виготовлення продукції, %.

Рішення:

Визначаємо зростання продуктивності праці (формула 8.3):

$$\Delta\Pi_{np} = \frac{100 \cdot 25}{100 - 25} = 33,3\%.$$

Відповідь: продуктивність праці зросте на 33,3%.

Завдання 3. В результаті впровадження нового пристрою втрати від браку з 1,6 % (звітний рік) зменшені до 0,9 % (поточний рік).

Визначити ріст продуктивності праці в результаті скорочення втрат від браку.

Методичні рекомендації:

Зростання продуктивності праці (у %) в залежності від скорочення втрат від браку розраховується за формулою:

$$\Delta\Pi_{бр} = \frac{100 - B_{пл}}{100 - B_0} \cdot 100 - 100, \quad (8.4)$$

де $B_{пл}$, B_0 – відповідно проценти втрат від браку в плановому та звітному періодах, %.

Рішення:

Визначаємо зростання продуктивності праці (формула 8.4):

$$\Delta\Pi_{бр} = \frac{100 - 0,9}{100 - 1,6} \cdot 100 - 100 = 0,7\%.$$

Відповідь: продуктивність праці зросте на 0,7%.

Завдання 4. В плановому році завод в порядку кооперування отримає 640 т сталі. В звітному році трудомісткість виготовлення 1 т сталі була 130 нормо-год., а загальна трудомісткість виготовлення всієї продукції складала 2400 тис. нормо-год. В плановому році обсяг виробництва повинен збільшитись у порівнянні з минулим роком на 9%.

Визначити запланований ріст продуктивності праці, якщо відомо, що основні робітники у загальній чисельності працюючих на заводі склали в минулому році 65 %.

Методичні рекомендації:

Зростання продуктивності праці (у %) в залежності від зміни кооперованих поставок визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_k = \frac{Tr_k \cdot 100}{Tr_0 \cdot k_{зб}} \cdot P_{питома}, \quad (8.5)$$

де Tr_k – трудомісткість зміненого обсягу кооперованих поставок в плановому періоді, нормо-год.;

Tr_0 – трудомісткість продукції у звітному періоді, нормо-год.;
 $k_{зб}$ – коефіцієнт збільшення обсягу продукції у плановому періоді;
 $P_{питома}$ – питома вага основних робітників у їхній загальній чисельності у звітному періоді.

Рішення:

Визначаємо трудомісткість продукції, яку завод отримає в порядку кооперування:

$$Tr_k = 130 \cdot 640 = 83200 \text{ нормо-год.}$$

Визначаємо зростання продуктивності праці (формула 8.5):

$$\Delta P_k = \frac{83,2 \cdot 100}{2400 \cdot 1,09} \cdot 0,65 = 2,07\%.$$

Відповідь: продуктивність праці зросте на 2,07%.

Завдання 5. Визначити резерв росту продуктивності праці за рахунок більш повного використання робочої сили та відносно вивільнення чисельності робітників, якщо зменшити втрати робочого часу з 7% до 3%, брак продукції з 4% до 0,5%, а число робочих днів на одного робітника збільшити з 220 до 225. Вихідна чисельність робітників – 3970 осіб.

Завдання 6. На річну продуктивність праці робітників машинобудівного заводу вплинули такі чинники:

- модернізація технологічного обладнання (у 45% основних працівників продуктивність зросла на 9%);
- упровадження централізованої системи обслуговування робочих місць (знижено втрати робочого часу всіма робітниками з 13 до 9% річного фонду робочого часу);
- підвищено коефіцієнт змінності (питома вага основних робітників у їх загальній чисельності зросла з 47,7 до 52,5%).

Визначити приріст річної продуктивності праці робітників за рахунок усіх трьох факторів, а також продуктивність праці в розрахунку на 1 працівника промислово виробничого персоналу, якщо базовий виробіток становив 9794 грн.

Завдання 7. Припустимий відсоток браку за технологією – 0,6%. Фактично за рік забраковано 2,3% усієї продукції. Внутрішньозмінні втрати робочого часу скоротилися з 7,5 до 5,4. Втрати робочого часу на підприємстві становлять 2180 чол./дн. на рік, а вартість виробітку за 1 день становить 86 грн. Визначити:

- 1) Зниження продуктивності праці через брак і можливе зростання продуктивності праці за рахунок скорочення внутрішньозмінних втрат робочого часу.
- 2) Обсяг недоданої продукції за рахунок зниження ПП за рік та цілодобових втрат робочого часу, якщо чисельність робітників – 1670 осіб, а базовий виробіток – 8950 грн.
- 3) Знайти загальний обсяг недоданої продукції за рахунок вищенаведених факторів.

Завдання 8. За даними статистичного щорічника України провести аналіз

динаміки (за 5 років) продуктивності праці в економіці України в цілому та у промисловості. Зробити висновки.

Завдання 9. За даними статистичного щорічника України провести порівняльний аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці в промисловості та в сільському господарстві. Визначити існуючі проблеми. Зробити висновки.

Завдання 10. За даними статистичного щорічника України провести порівняльний аналіз динаміки (за 5 років) продуктивності праці у промисловості, в транспорті та будівництві. Зробити висновки.

Термінологічний словник

Ефективність – якісна, відносна характеристика результату діяльності, що визначається відношенням результату до витрат, які пов'язані з його досягненнями.

Ефективність праці – економічна категорія, яка характеризує результативність живої праці в будь-якій сфері економічної діяльності та відображує всі складові аспекти процесу праці: якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, рентабельність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню оцінку праці працівником, його поведінку тощо.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів та ресурсами, які були витрачені на їх виробництво.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукцію.

Інтенсивність праці – характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність.

Виріток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу, або кількість продукції, що припадає на одного робітника за рік, квартал, місяць.

Трудомісткість – характеризує затрати часу на одиницю продукції (обернена до виробітку) .

Рентабельність праці – співвідношення прибутку, отриманого від даного виду діяльності та відповідних затрат праці (витрат на персонал).

Методи виміру продуктивності праці – відображення рівня продуктивності праці через обрані вимірники об'єму виготовленої продукції. Залежно від способу визначення обсягів виробленої продукції, розрізняють натуральний, трудовий і вартісний методи вимірюванні продуктивності праці:

– **натуральний метод:** обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховують в натуральних одиницях (шт., тонни, метри тощо). Цей метод широко використовується всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках, що виробляють однорідну продукцію.

– **трудовий метод:** обсяг виробленої продукції визначається в нормо-годинах. Даний метод використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах.

– **вартісний метод:** дозволяє порівняти різнорідну продукцію з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або галузі, так і економіки в цілому.

Фактори росту продуктивності праці – сукупність усіх рушійних сил та причин, що впливають на її рівень та динаміку.

Резерви зростання продуктивності праці – це невикористані можливості дії того чи іншого фактора; фактично частина фактора, можлива для використання в конкретний момент часу.

Література

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В.Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.175–187

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник /О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С.356–367.

3. 72. Червінська Л.П. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Червінська. - Київ : Центр учб. л-ри, 2010 .– С. 287–290 .

4. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С. 217–223.

5. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /А.В. Калина – Київ: МАУП, 2004. – С.144 –143.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сутність політики доходів, її призначення та функції. Основні завдання та принципи політики доходів. Принципи розподілу доходів та їх сутність.

Функціональний та особистий розподіл доходів. Склад і використання сукупного доходу, який враховується у сімейному бюджеті. Формування особистих доходів населення. Джерела негрошових доходів населення. Сутність функціонального розподілу доходів. Розподіл доходів населення в Україні. Особистий розподіл доходів.

Доходи населення, їх види та структура Сутність доходів населення та їх класифікація. Джерела формування доходів. Структура сукупного доходу домогосподарства.

Сутність рівня життя населення та фактори, що на нього впливають. Взаємозв'язок рівня та якості життя. Показники рівня життя населення. Державні соціальні стандарти та гарантії. Споживчий бюджет та його види. Прожитковий мінімум та його структура. Підходи до побудови прожиткового мінімуму. Бідність та її показники. Види бідності та їх сутність. Підходи до визначення межі бідності та її різновиди.

Вартість та ціна робочої сили. Сутність вартості та ціни робочої сили. Фактори формування вартості та ціни робочої сили. Методика визначення вартості робочої сили. Якість робочої сили. Компетентність. Особисті характеристики працівників. Витрати роботодавця на робочу силу.

Структура доходу працівника організації.

План семінарсько-практичного заняття

1. Сутність, завдання і пріоритети політики доходів.
2. Функціональний та особистий розподіл доходів.
3. Рівень життя і структура доходів населення.
4. Диференціація доходів.
5. Вартість та ціна робочої сили.

Запитання і завдання для контролю знань

1. У чому полягає сутність поняття «доходи населення»?
2. Розкрийте основні напрямки державної політики в області доходів?
3. У чому полягає сутність функціонального та особистого розподілу доходів?
4. Яким чином характеризують розподіл доходів населення крива Лоренца та коефіцієнт Джині?
5. З яких джерел формуються доходи населення? Надайте класифікацію і охарактеризуйте види доходів населення та їх структуру.
6. Які негативні та позитивні тенденції мають місце в розподілі доходів населення в Україні?
7. Охарактеризуйте функціональний та особистий розподіл доходів.
8. Розкрийте структуру доходу працівника організації.
9. За рахунок яких чинників працівник може забезпечити зростання свого трудового доходу на підприємстві?
10. Розкрийте соціальну складову витрат роботодавця на утримання робочої сили на підприємстві.
11. Як визначається ринкова вартість послуг робочої сили?
12. Що таке вартість і ціна робочої сили?
13. Охарактеризуйте поняття «бідність населення», її види. Що собою являють показники бідності в концепції людського розвитку?
14. Яким чином в Україні реалізуються основні положення стратегії подолання бідності?
15. Розкрийте сутність елементів доходу працівника на підприємстві.

16. Розкрийте поняття прожитковий мінімум, споживчий кошик та охарактеризуйте методи їх розробки.

Темати рефератів

1. Вплив політики доходів на формування середнього класу в Україні.
2. Проблема розширення українського суспільства за рівнем доходів.
3. Проблеми реалізації державної політики доходів населення.
4. Напрямки регулювання рівня життя населення.
5. Вплив рівня вартості робочої сили на соціально-економічні процеси в суспільстві.

Практична частина Тести для самоконтролю

1. Доходи домогосподарства розподіляють на:

- а) грошові, загальні, сукупні та натуральні;
- б) грошові, сукупні та натуральні;
- в) грошові, загальні та сукупні;
- г) загальні, сукупні та натуральні.

2. Децильний коефіцієнт диференціації доходів – це:

- а) співвідношення мінімального рівня доходів серед 10% найбільш забезпеченого населення до максимального рівня доходів серед 10% найменш забезпеченого населення;
- б) співвідношення сумарних доходів населення у першому та останньому децилях;
- в) ступінь відхилення фактичного розподілу за чисельністю рівними групами населення від лінії їх рівномірного розподілу;
- г) питома вага сімей, які є бідні у загальній чисельності сімей.

3. Прожитковий мінімум визначає:

- а) кількість коштів, яка забезпечує нормальне відтворення робочої сили;
- б) об'єм і структуру споживання благ і послуг;
- в) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, необхідних для збереження життя і здоров'я людини;
- г) вартісну оцінку мінімального набору благ і послуг, включаючи витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

4. Укажіть показник, який характеризує співвідношення рівня споживання (доходів) сімей (домогосподарств), що визнані бідними, з межею бідності:

- а) глибина бідності;
- б) межа бідності;
- в) рівень бідності.
- г) структура бідності.

5. За рекомендаціями ООН «рівень життя» – це:

- а) рівень добробуту населення;
- б) показник, який визначається середніми доходами сім'ї в порівнянні з прожитковим мінімумом у даній країні;

в) характеристика народного добробуту, яка включає доходи, умови праці та побуту, тривалість, структуру вільного і робочого часу, стан здоров'я, екологічну ситуацію;

г) система декількох елементів: здоров'я, їжа, одяг, умови праці, зайнятість, організація праці, освіта, житло, права людини.

6. Ціна робочої сили – це:

а) витрати на професійну підготовку працівника;

б) сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі;

в) вартість робочої сили для підприємця;

г) немає повної відповіді.

7. Дохід містить у собі:

а) заробіток;

б) дивіденди і відсотки, отримані з інвестицій капіталу;

в) трансфертні платежі;

г) державні виплати та допомоги на підтримання рівня життя;

д) тільки грошові надходження.

8. Політика доходів виконує такі функції:

а) стимулюючу;

б) розподільну;

в) програмно-стратегічну;

г) нормотворчу.

9. Які соціальні проблеми включено до системи соціальних індикаторів ОЕСР (організація економічного співробітництва та розвитку):

а) здоров'я;

б) освіта та навчання;

в) політична ситуація в країні;

г) гендерна нерівність;

д) зайнятість, якість трудового життя, використання робочого часу та відпочинку;

е) особиста безпека та правова захищеність.

10. Назвіть джерела формування сукупного доходу сім'ї:

а) заробітна плата;

б) трансфертні виплати;

в) підприємницькі доходи, проценти, дивіденди;

г) вартість натуральних надходжень від особистого господарства;

д) усі відповіді правильні.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. За наведеними нижче даними визначите, у якій країні диференціація населення за доходами вище. Необхідно побудувати криву Лоренца і розрахувати коефіцієнт Джині.

Характеристика розподілу доходів

20% групи населення за рівнем середнедушового доходу		Частка в сукупному доході (y_i) країни		Розрахункові показники для країн					
x_i	$Cum x_i$	А	Б	А			Б		
				$Cum y_i$	$x_i \cdot y_i$	$x_i \cdot Cum y_i$	$Cum y_i$	$x_i \cdot y_i$	$x_i \cdot Cum y_i$
0,2		0,104	0,080						
0,2		0,152	0,133						
0,2		0,191	0,181						
0,2		0,238	0,245						
0,2		0,315	0,361						
Разом		1,000	1,000						

Методичні рекомендації

1. Для побудови кривої Лоренца і розрахунку коефіцієнта Джині необхідно розрахувати пропущені показники в табл. 9.1.

2. Для графічного зображення диференціації населення за доходами використовується крива Лоренца, приклад побудови якої наведено на рис. 9.1.

В системі координат абсциси – кумулятивна частка чисельності населення ($Cum x_i$), ординати – кумулятивна частка в сукупному доході ($Cum y_i$).

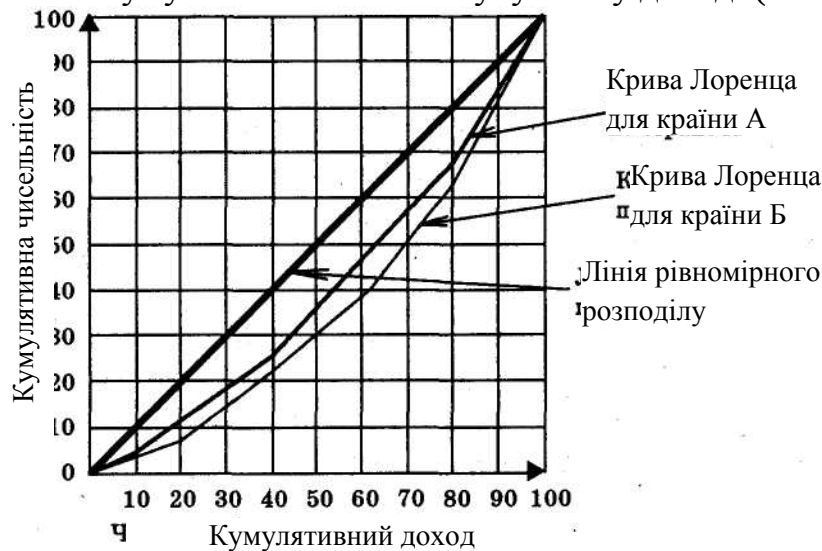


Рис. 9.1. Приклад побудови кривої Лоренца

3. Відносні характеристики нерівності в розподілі доходів визначаються за допомогою коефіцієнту концентрації Джині.

Коефіцієнт Джині – коефіцієнт, що характеризує диференціацію грошових доходів населення як ступінь відхилення фактичного розподілу доходів від абсолютно рівного їхнього розподілу між усіма жителями країни.

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^n x_i Cum y_i + \sum_{i=1}^n x_i y_i, \quad (9.1)$$

де y_i – частка доходів, зосереджена в i -ї групи населення; $Cum y_i$ – кумулятивна частка доходів; x_i – частка населення, що належить до i -ї групи в загальній чисельності населення; n – кількість груп населення.

Коефіцієнт Джині змінюється в інтервалі від 0 до 1. Чим ближче значення G до 1, тим вище ступінь розшарування населення за доходами.

Завдання 2. Споживання продуктів харчування на душу населення (кг за рік) наведено в табл. 9.2.

Визначити:

а) співвідношення споживання в бідних і заможних домогосподарствах із раціональною нормою;

б) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі ринкових цін у вашому місті;

в) суму витрат у бідних і заможних домогосподарствах на продукти харчування на основі цін у супермаркеті вашого міста;

г) співвідношення витрат на продукти харчування в бідних і заможних домогосподарствах;

д) частку витрат на основні харчові продукти у мінімальній та середній заробітній платі, у прожитковому мінімумі; про що свідчать отримані результати?

Зробити висновки.

Таблиця 9.2

Продукти харчування	Раціональна норма, за даними МОЗ	Бідні домогосподарства	Забезпечені домогосподарства
М'ясо і м'ясопродукти	45,0	18	63
Молоко і молочні продукти	291,6	41	273
Яйця	231,3	80	357
Риба і рибопродукти	13,5	2,3	14,7
Цукор	27,6	18	46
Олія	6,4	5,7	12,7
Картопля	93,2	70	208
Овочі й баштанні	110,4	51	187
Фрукти й ягоди	42,0	23	85
Хліб і хлібопродукти	101,4	101	189

Завдання 3. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на запитання. На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів, розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення

народногосподарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексація всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін.

Чому в Україні індексація доходів не призводить до втримання або покращення рівня якості життя населення?

Завдання 4. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на запитання. В Україні в сучасних умовах разом із загальноекономічними змінами відбуваються певні зміни і у сфері оплати праці. Проте ці зміни відбуваються повільно, і система оплати праці має багато недоліків. Одним із них є деформоване співвідношення мінімального і максимального рівнів заробітної плати (у розвинених країнах Європи воно дорівнює $\frac{1}{3}$ або j).

Які заходи, на Вашу думку, необхідно здійснити уряду для усунення такої деформації у співвідношення мінімальних і максимальних заробітних плат?

Термінологічний словник

Політика доходів полягає в перерозподілі доходів через держбюджет шляхом диференціації оподатковування різних груп одержувачів доходу і соціальних виплат населенню.

Функціональний розподіл доходів пов'язаний зі способом, згідно з яким грошовий дохід суспільства поділяється на заробітну плату, ренту, відсоток і прибуток.

Особистий розподіл доходів пов'язаний зі способом, за яким сукупний дохід суспільства розподіляється серед окремих домогосподарств.

Доходи населення – це сукупність грошових та натуральних засобів, отриманих або вироблених домогосподарствами за певний період.

Номінальні доходи – це доходи, отримані у грошовому вираженні.

Реальні доходи – це номінальні грошові доходи населення, скориговані на індекс споживчих цін.

Загальні сукупні доходи – доходи до сплати податків.

Наявні доходи – це максимальна сума засобів, яку родина може витратити на кінцеве споживання товарів та послуг без використання заощаджень та інших джерел.

Рівень життя – найважливіший критерій оцінки ефективності соціально-економічної політики держави, зокрема, політики доходів. Виділяють чотири рівні життя населення:

- **достаток** – користування благами, що забезпечують всебічний розвиток людини;

- **нормальний рівень** – раціональне споживання за науково-обґрунтованими нормами, що забезпечує сприятливі умови для повного відновлення інтелектуальних та фізичних сил людини;

- **бідність** – споживання благ на рівні збереження працездатності як нижчої межі відтворення ресурсів для праці;

- **злидні** – мінімально допустимий за біологічними критеріями набір

благ та послуг, споживання яких дозволяє лише підтримувати життєздатність людини.

Споживчий бюджет – середньостатистичний баланс доходів і витрат за визначений період часу (місяць, рік), що характеризує рівень життя різних груп населення.

Вартість робочої сили визначається 1) вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримання життя працівників та членів їх родин, забезпечення нормальної трудової діяльності, отримання професійних знань та задоволення соціально-культурних потреб працівників, відповідно до прийнятого в суспільстві рівня;

2) усереднений еквівалент життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, поєднаних спільністю інтересів та цілей, умов життя та результатів праці, рівнів інтелектуального та культурного розвитку;

3) розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили (за визначенням Міжнародної конференції зі статистики праці, червень 198

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.198–203.

2. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. - Львів : Новий світ-2000, 2011.–С. 343–347 .

3. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.237–241.

4. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.318–323.

5. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.В. Калина – Київ: МАУП, 2004. –С.147–152 .

6. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / О.І. Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 170 с.

7. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник / [За заг. ред. В.М, Ковальова та ін.] - Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – С. 121 –124.

Тема 10. Заробітна плата у ринковій економіці.

Організація заробітної плати

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сучасні підходи до визначення сутності заробітної плати. Сутність та основні функції заробітної плати. Механізм реалізації функцій заробітної плати. Зв'язок принципів організації заробітної плати з її функціями

Елементи організації заробітної плати в суспільстві. Структура елементів організації заробітної плати на підприємстві. Організаційні основи і послідовність організації оплати праці на підприємстві. Схема організації оплати праці на підприємстві. Структура заробітної плати.

Сутність та функції тарифної системи. Порядок проведення тарифікації робіт і робітників. Елементи тарифної системи.

Форми і системи заробітної плати. Форми виплати заробітної плати. Системи заробітної плати. Фактори вибору форм і систем заробітної плати. Визначення заробітної плати за системами відрядної форми оплати праці. Визначення погодинної заробітної плати.

Преміювання працівників. Види та показники преміювання. Побудова системи преміювання службовців підприємства.

Участь працівників у прибутку. Організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці на підприємстві. Структура компенсаційного пакета.

План семінарсько-практичного заняття

1. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
2. Принципи й елементи організації заробітної плати.
3. Тарифна система оплати праці.
4. Форми і системи заробітної плати
5. Преміювання працівників

Запитання і завдання для контролю знань

1. У чому полягає сутність заробітної плати як економічної категорії?
2. Сформулюйте сукупність положень, що розкривають сутність заробітної плати.
3. Охарактеризуйте функції заробітної плати. Які функції заробітної плати й у якій мірі реалізуються в Україні у сучасних умовах?
4. Яких принципів слід дотримуватися в організації заробітної плати?
5. Перелічіть елементи ринкового механізму заробітної плати в Україні.

6. Як співвідносяться між собою номінальна, реальна заробітна плата та реальні доходи працівників?
7. Що є сферою державного регулювання заробітної плати?
8. Розкрийте ринкові та неринкові фактори, що впливають на ставку заробітної плати.
9. Охарактеризуйте зміст генеральної, галузевої та регіональної угод у сфері оплати праці.
10. Які питання оплати праці регулюються колективним договором в організації?
11. Охарактеризуйте елементи тарифної системи оплати праці? Чим єдині тарифні сітки відрізняються від традиційних тарифних сіток?
12. Охарактеризуйте форми та системи оплати праці. Які чинники впливають на вибір форм і систем заробітної плати?
13. В яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну оплату праці?
14. Які об'єктивні чинники втручання держави у регулювання оплати праці в розвинених країнах

Теми рефератів

1. Макроекономічні проблеми регулювання заробітної плати в Україні.
2. Глибина диференціації працівників за рівнем заробітної плати в Україні та зарубіжних країнах.
3. Напрями оптимізації структури доходів населення України.
4. Світовий досвід організації оплати праці.
5. Визначальні фактори у виборі форм і систем заробітної плати.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Соціально-правовий аспект сутності заробітної плати ґрунтується:

- а) на ролі заробітної плати як регулятора ринку праці;
- б) на ролі заробітної плати як винагороди за використання ресурсу праці;
- в) на ув'язці динаміки реальної заробітної плати з динамікою ефективності виробництва;
- г) на забезпеченні заробітною платою реалізації соціальних прав людини, її права на працю.

2. Функції заробітної плати – це:

- а) її роль у сфері суспільного виробництва щодо узгодження та реалізації інтересів найманих працівників та роботодавців;
- б) процедури, механізми та методи організації заробітної плати, що встановлюються підприємством самостійно;
- в) діяльність держави з управління розвитком соціальної сфери суспільства;
- г) правильної відповіді немає.

3. Посадовий оклад – це:

- а) розмір загального заробітку службовця з урахуванням його вкладу в кінцеві результати діяльності колективу;
- б) розмір винагороди, яка встановлюється службовцю за роботу в нормальних умовах праці за місяць за штатним розписом;
- в) середньомісячна заробітна плата службовця, яка враховує його здібності, творчу активність, особисту інтенсивність праці, заповзятливість;
- г) правильної відповіді немає.

4. Призначення тарифних сіток полягає у такому:

- а) визначення розміру заробітної плати працівнику;
- б) розрахунок розмірів преміювання за шкалою преміювання;
- в) диференціації заробітної плати робітників залежно від їх кваліфікації;
- г) встановлення розміру надбавок;
- д) правильної відповіді немає.

5. Тарифна ставка i -того розряду може бути визначена за формулою:

- а) $C_i = C_1 / K_i$;
- б) $C_i = C_1 \cdot K_i$;
- в) $C_i = C_1 \cdot (K_i - K_1)$;
- г) $C_i = C_n - 1 \cdot (1 + K_i)$

де C_i та C_1 та K_i та K_1 відповідно тарифна ставка та тарифний коефіцієнт i -того та першого розрядів, n – кількість розрядів у тарифній сітці.

6. Штатний розпис – це:

- а) загальнодержавний нормативний документ, де зазначено перелік посад, що є на цьому підприємстві відповідно до Державного класифікатора посад службовців з визначенням окладів;
- б) внутрішній заводський документ, де зазначено: перелік посад, що є на підприємстві відповідно до їх назви у Державному класифікаторі посад службовців; чисельність працівників за кожною посадою та відповідні їй розміри місячних посадових окладів;
- в) перелік усіх професій та спеціальностей усіх працівників підприємства.

7. Надбавки – це:

- а) виплати, які пов'язані з роботою, що виконуються й спрямовані переважно на компенсацію працівнику втрат його здоров'я через шкідливі та важкі умови праці;
- б) виплати, що пов'язані з роботою у понаднормовий час;
- в) виплати, що пов'язані, як правило, з особистістю конкретного працівника, й мають переважно стимулюючий характер;
- г) мінімальні державні гарантії в оплаті праці, що мають абсолютний розмір незалежно від галузевої приналежності підприємства.

8. Заробітна плата виконує такі функції:

- а) планово-облікову;
- б) соціальну;
- в) регулюючу;
- г) стимулюючу;
- д) інформаційну;
- е) відтворювальну;
- є) накопичувальну;
- ж) розподільчу.

9. До елементів організації заробітної плати на підприємстві відносять:

- а) розподіл та кооперацію праці;
- б) нормування праці;
- в) податкову систему;
- г) тарифну систему оплати праці;

- д) прийоми та методи праці;
- є) системи преміювання;

- е) форми та системи оплати праці;
- ж) режими праці та відпочинку.

10. Доплати, що не мають обмежень і виплачуються незалежно від сфери трудової діяльності, встановлюються за:

- а) роботу в понаднормовий час;
- б) простій не за провиною працівника;
- в) сумісництво робіт та професій;
- г) багатозмінний режим роботи;
- д) скорочену тривалість робочого часу особам, що не досягли 18 років.

11. Погодинна оплата праці має такі системи:

- а) пряму;
- б) акордну;
- в) преміальну;
- г) прогресивну;
- д) непряму;
- е) регресивну.

12. Відрядна оплати праці застосовується за умов:

- а) неможливості кількісного виміру витрат праці;
- б) наявності кількісних показників роботи;
- в) залежності результатів роботи безпосередньо від зусиль конкретного працівника;
- г) можливості точного обліку результатів праці;
- д) необхідності стимулювання якісних показників праці та недоцільності нормування робіт.

13. Роль тарифного нормування в організації оплати праці полягає у:

- а) визначенні результатів праці у робітників;
- б) забезпеченні диференціації заробітної плати залежно від інтенсивності праці, її складності;
- в) визначенні змісту робіт за професіями та вимог до рівня кваліфікації;
- г) визначенні заробітку працівника залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства;
- д) встановлення доплат та надбавок до тарифних ставок працівників.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Робітник V розряду за місяць виготовив 400 деталей при нормі часу на одну деталь 0,5 нормо-год. Відпрацьований час $T_{від} = 176$ год, годинна тарифна ставка визначається за восьмирозрядною тарифною сіткою, виходячи з умови, що тарифна ставка першого розряду встановлюється на основі мінімальної заробітної плати. Оплата праці здійснюється по прямій відрядній системі.

Визначити: 1) пряму відрядну розцінку на одиницю продукції; 2) відрядний заробіток; 3) коефіцієнт відрядного приробітку.

Методичні рекомендації

1) При застосуванні норми часу ($H_{ч}$) відрядна розцінка ($P_{від}$) розраховується як добуток; годинної тарифної ставки і норми часу на одиницю

виробу в нормо-год за формулою:

$$P_{ВІД} = T_c \cdot H_q, \quad (10.3)$$

2) При застосуванні норми виробітку ($H_{ВИР}$) відрядна розцінка розраховується як відношення годинної тарифної ставки (T_c) до норми виробітку за годину:

$$P_{ВІД} = \frac{T_c}{H_{ВИР}}, \quad (10.4)$$

3) Відрядний заробіток ($З_{ВІД}$) визначається як добуток відрядної розцінки й обсягу фактично випущеної продукції:

$$З_{ВІД} = P_{ВІД} \cdot B, \quad (10.5)$$

4) Коефіцієнт відрядного приробітку визначається як частка від ділення відрядного заробітку на тарифну зарплату ($З_T$):

$$K_n = \frac{З_{ВІД}}{З_T}, \quad (10.6)$$

Завдання 2. Визначити місячний заробіток робітника, який працює за відрядно-преміальною системою оплати праці, за даними табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Вихідні дані	Номер варіанта						
	1	2	3	4	5	6	7
Рівень виконання завдання, %	107	104	112	115	117	120	125
Отримана економія матеріальних ресурсів, грн	90	120	60	130	150	80	80
Відрядний заробіток за місяць, грн	1250	1300	1400	1500	1450	1600	1800
Премія за виконання завдання, %	15,0	17,0	14,0	15,0	16,0	15,0	18,0
Премія за кожний процент перевиконання завдання, %	2,0	1,5	2,3	2,5	2,7	3,0	3,2
Премія за економію матеріальних ресурсів, % від суми отриманої економії	40,0	45,0	35,0	44,0	45,0	30,0	40,0

Методичні рекомендації

Загальний заробіток за відрядно-преміальною системою обчислюється за формулою:

$$ЗП = ЗП_{від} + \frac{ЗП_{від} \cdot Ч (П_1 + П_2 \cdot ЧП_{нл})}{100} + \frac{E \cdot ЧР_n}{100}, \quad (10.7)$$

де $ЗП_{від}$ – заробіток за відрядними розцінками, грн.;

$П_1$, $П_2$ – відсоток премії за виконання завдання і за кожен відсоток його перевиконання;

$П_{нл}$ – відсоток перевиконання завдання;

E – сума досягнутої економії, грн.;

$Р_n$ – розмір премії у % від досягнутої економії.

Завдання 3. Визначити місячний заробіток робітника, який працює за відрядно-прогресивною системою оплати праці, за даними табл. 10.4.

Таблиця 10.4

Вихідні дані	Номер варіанта						
	1	2	3	4	5	6	7
Відрядний заробіток за місяць, грн	1400	1600	1450	1550	1300	1650	1800
Рівень виконання норм, %	105	104	112	107	120	130	140
Вихідна база для нарахування прогресивних доплат (у % виконання норм)	90,0	95,0	105,0	90,0	110,0	115,0	125,0
Коефіцієнт, збільшення прямої відрядної розцінки	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,3

Методичні рекомендації

Загальний заробіток при відрядно-прогресивній системі розраховується по формулі:

$$ЗП = ЗП_{від} + \frac{ЗП_{від} \cdot Ч (П_v - П_n)}{П_v} \cdot Ч K_p, \quad (10.8)$$

де P_v – відсоток виконання норм виробітку;

P_n – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_p – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Завдання 4. Визначити місячний заробіток допоміжного робітника, який працює за непрямою відрядною системою оплати праці, за даними табл. 10.5. Тарифна ставка першого розряду визначається виходячи з розміру мінімальної заробітної плати.

Таблиця 10.5

Вихідні дані	Номер варіанта						
	1	2	3	4	5	6	7
Розряд допоміжного робітника, який обслуговує робочі місця	4	5	6	2	3	4	5
Кількість робочих місць, які обслуговуються	3	5	6	3	3	4	6
Планова змінна норма виробітку для кожного робочого місця, яке обслуговується, шт.	110	150	170	200	120	140	130
Випуск деталей на робочих місцях, які обслуговуються за місяць, шт.	7000	6900	5400	8000	7500	7100	7300
Доплата кожному робітнику за умови праці, %	8	4	12	16	4	8	12
Тривалість зміни, год.	8	8	8	8	8	8	8
Номінальний місячний фонд робочого часу одного робітника, год.	168	152	184	176	168	184	152

Методичні рекомендації

Загальний заробіток при відрядно-прогресивній системі розраховується по формулі:

1) Загальний заробіток при непрямій відрядній системі розраховується за формулою:

$$ЗП = P_{непр} \cdot N, \quad (10.9)$$

де $P_{непр}$ – непряма відрядна розцінка допоміжного робітника, грн;

N – випуск деталей на робочих місцях, що обслуговуються за місяць, шт.

2) Непряма відрядна розцінка розраховується по формулі:

$$P_{непр} = \frac{T_{ден.доп.} \cdot D_{у.пр.}}{H_{об} \cdot H_{вир.} \cdot 100} \quad (10.10)$$

де $T_{ден.доп.}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника, грн.;

$D_{у.пр.}$ – доплата за умови праці, %;

$H_{об}$ – кількість робочих місць, що обслуговуються, по встановлених нормах;

$H_{вир.}$ – планова норма виробітку, встановлена для кожного робочого місця, що обслуговується.

Завдання 5. Користуючись вихідними даними (табл. 10.5, 10.6), необхідно визначити кваліфікаційний рівень по кваліфікаційних групах працівників підприємства і розподілити загальний заробіток за безтарифною системою оплати праці.

Мінімальна заробітна плата по підприємству за попередній рік склала 1450 грн. Фонд оплати праці за розрахунковий місяць складає 46560 грн.

Дані про середню заробітну плату за попередній рік по кваліфікаційних групах представлені в таблиці 10.6.

Таблиця 10.6

№ п/п	Кваліфікаційна група	Середня заробітна плата, грн.
1.	Директор	10500,00
2.	Заступник директора, головний бухгалтер	8440,00
3.	Керівники підрозділів	7500,00
4.	Спеціалісти	7000,00
5.	Кваліфіковані робітники	5900,00
6.	Некваліфіковані робітники	3000,00

Результати роботи трудового колективу фірми за розрахунковий місяць представлені в таблиці 10.7.

Таблиця 10.7

№ п/п	П.І.Б.	Посада П'	Відпрацьований час, люд.-год.	КТУ
1.	Кузнецов В.Л.	Директор	140	1,3
2.	Григор'єв А.О.	Заступник директора	168	1,3

3.	Дунаєвська Т.В.	Головний бухгалтер	162	1,04
4.	Гаврилова Є.К	Начальник складального цеху	148	1,3
5.	Єгоров А.І.	Провідний інженер	120	1,1
6.	Гончаренко Г.А.	Токар VII розряду	152	0,8
7.	Іваненко О.І.	Токар V розряду	160	1,2
8.	Бубликов К.Г.	Слюсар VI розряду	90	1,3
9.	Тихий І.І.	Підсобний робітник	168	1,4

Методичні рекомендації

1) У даній системі заробітна плата всіх працівників підприємства від директора до робітника являє собою частку працівника у фонді оплати праці (ФОП) або всього підприємства або окремого підрозділу. У цих умовах фактична величина заробітної плати кожного працівника залежить від ряду факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний рівень працівника підприємства устанавлюється всім членам трудового колективу і визначається діленням середньої фактичної заробітної плати по кваліфікаційній групі за минулий період на мінімальний рівень заробітної плати по підприємству за той же період.

КТУ виставляється всім працівникам підприємства, включаючи директора, і затверджується радою трудового колективу раз на місяць або квартал.

2) Результати нарахування заробітної плати необхідно представити у вигляді таблиці 10.8.

Таблиця 10.8

№ п/п	П.І.Б	Кваліфікаційний рівень, К	Кількість відпрацьованих люд.-год., N	КТУ	К-ть балів, М	Вартість одного бала у ФОП (грн), d	Факт. ЗП, грн.

3) Розрахунок заробітної плати при безтарифній системі оплати праці здійснюється в такій послідовності:

визначається кількість балів, зароблених кожним працівником:

$$M_i = K \cdot N \cdot КТУ, \quad (10.11)$$

де K – кваліфікаційний рівень; N – кількість відпрацьованих люд.-год;
підсумовується загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу:

$$M = \sum M_i, \quad (10.12)$$

розраховується частка фонду оплати праці, що приходить на оплату одного бала (грн.):

$$d = \frac{ФОП}{M}, \quad (10.13)$$

заробітна плата окремих працівників підрозділу визначається за формулою:

$$ЗП = M_i \cdot d. \quad (10.14)$$

Завдання 6. На основі наведених даних табл. 10.9, заповнити таблицю (розрахувати розрядні тарифні коефіцієнти і тарифні ставки), якщо мінімальна заробітна плата становить 1450 грн., а середньомісячний фонд часу, встановлений для визначення ставок – 180 годин.

Таблиця 10.9

	Розряди							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифні коефіцієнти								
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,11	0,11	0,15	0,13	0,2	0,2	0,14
Тарифні ставки, грн.								

Завдання 7. Норма виробітку за зміну – 18 деталей. Розрахувати прямий відрядний заробіток трьох робітників (категорія V розряд), що відробили за місяць 68 змін і здали 1395 деталей. Розцінку визначити, використовуючи норму виробітку та норму часу. Розрахувати середньоденний відрядний заробіток.

Завдання 8. Розрахувати загальну суму середньої заробітної плати робітника за місяць за таких умов:

- норма часу на деталь – 1,18 люд.-год.;
- годинна ставка за розрядом виконуваної роботи – 1,80 грн.;
- за розрядом робітника – 1,52 грн.

Виготовлено і прийнято 171 деталь.

Премія виплачується за 100% виконання норми – 10%, за кожен відсоток перевиконання – по 2% відрядного заробітку.

Робітнику доплачують 12% ставки за роботу в тяжких умовах праці та 12% – за професійну майстерність.

Завдання 9. Визначити місячну заробітну плату робочого 3-го розряду, якщо часова тарифна ставка – 9,80 грн., відпрацьовано 164 години. За умовами преміювання за здачу 100% продукції з першого пред'явлення виплачується премія 40% почасового заробітку, за кожен відсоток зниження цього показника премія зменшується на 3%. Фактично здано з першого пред'явлення 95% продукції.

Термінологічний словник

Сутність **заробітної плати** у сучасних економічних умовах слід розглядати з таких позицій:

- це економічна категорія відносин і розподілу доходу між роботодавцем і найманим робітником
- це винагорода, що виплачується найманому робітнику за працю, тому вона виступає матеріальним стимулом виробництва
- це інструмент ринку праці і виступає ринковою вартістю використання найманою робочої сили

– це елемент витрат на виробництво, а тому впливає на собівартість продукції, прибуток підприємства і його конкурентоздатність

– це трудовий дохід, що повинний забезпечити, як мінімум, об'єктивно необхідне відтворення робочої сили

Функція заробітної плати – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців. Основні функції заробітної плати: відтворювальна, мотиваційна, регулююча, соціальна, оптимізаційна.

Принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, які відображують дію економічних законів і спрямовані на більш нову реалізацію функцій заробітної плати.

Структура заробітної плати згідно з Законом України «Про оплату праці»:

– **основна** заробітна плата (винагорода за відпрацьований час за: погодинними тарифними ставками і окладами; відрядними розцінками);

– **додаткова** заробітна плата (винагорода за працю понад норму, трудові успіхи, винахідливість, за особливі умови праці. Включає: доплати, надбавки; гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені діючим законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– **інші заохочувальні та компенсаційні виплати** (винагорода за підсумками роботи за рік: премії за спецсистемами і положеннями; компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства, або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Тарифна система – це сукупність заводських нормативних матеріалів, за допомогою яких устанавлюється рівень основної заробітної плати працівників залежно від їхньої професії (посади), кваліфікації (категорії), умов праці, т.п.

Надбавки – це виплати, пов'язані, як правило з особистістю працівника, і стимулюють індивідуальні досягнення у праці.

Доплати – це виплати, обумовлені виконуваною роботою та компенсують додаткові зусилля життєвих сил працівника на подолання несприятливих умов праці.

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.198 –203.

2. Богданова Т.И. Организационные основы оплаты труда: учебное пособие/ Т.И. Богданова, А.В. Заверюха, В.П. Семибратов – Одесса: ОГЭУ, 2001. – С.132–138.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова – Київ: Знання, 2005. – С.376–382.

4. Конфликтология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций", "Управление персоналом", "Экономика труда" / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. - М. : ИНФРА-М, 2011. – С.301–307.

5. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.285–289.

6. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник /О.І. Карпіщенко – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.170–177 .

7. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник [За ред. В.М, Ковальова та ін.] - Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – С. 125 –129.

8. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: монографія / О.В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2015. – С.244–248 .

9. Соловйов О. В.Економіка праці і соціально-трудові відносини : конспект лекцій (для студентів 3 курсу денної і 4 курсу заочної форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», галузь знань 0305 – «Економіка і підприємництво», напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» і 6.030509 – «Облік і аудит»)). / О. В. Соловйов, О. Є. Соловйова; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків: ХНАМГ, 2011. – С.57–65.

10. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник, 3-є видання, перероблене і доповнене / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2013. –С. 483–485.

11. Экономика труда: социально-трудовые отношения / [под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова]– Москва : Экзамен, 2010. – С. 736–739 .

12. Розділ: заробітна плата. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

13. Мінімальна заробітна плата. Індекси. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua>

14. Human Development Report. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://hdr.undp.org/en>

Тема 11. Аналіз і планування трудових показників

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Цілі планування праці. Структура плану з праці на підприємстві. Методи планування продуктивності праці. Напрями планування чисельності та складу персоналу. Призначення та структура балансів робочого часу робітників. Методи планування чисельності персоналу. Планові показники чисельності персоналу. Напрями планування заробітної плати на підприємстві. Планові показники заробітної плати.

План семінарсько-практичного заняття

1. Сутність планування праці. Методичні основи планування продуктивності праці.
2. Планування і аналіз чисельності персоналу.
3. Планування і аналіз заробітної плати.
4. Планування росту продуктивності праці.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Яка мета планування росту продуктивності?
2. Які існують методи планування продуктивності праці?
3. Який порядок розробки плану з праці на підприємстві?
4. У чому сутність методики планування продуктивності за факторами?
5. Як розраховується підвищення продуктивності праці на основі показників зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу?
6. Які методи розрахунку чисельності робітників?
7. Як розраховується чисельність керівників, спеціалістів, службовців?
8. Розкрийте методи планування фонду заробітної плати.
9. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
10. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.

Теми рефератів

1. Методичні основи планування продуктивності праці.
2. Планування персоналу як складова планування розвитку підприємства.
3. Планування додаткової потреби в працівниках.
4. Планування і аналіз заробітної плати.

Практична частина **Тести для самоконтролю**

1. Показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації – це:

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| а) тарифна ставка; | б) тарифікація; |
| в) тарифний розряд; | г) тарифний коефіцієнт. |

2. Чисельність облікового складу працівників підприємства, що фактично з'явилися на роботу – це:

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| а) облікова чисельність працівників; | б) явочна чисельність працівників; |
| в) вірна відповідь відсутня. | |

3. Виробнича програма є основою для розробки:

- а) плану по праці;
- б) плану підвищення ефективності виробництва;
- в) плану промислово-виробничої діяльності;
- г) вірна відповідь відсутня.

4. Оплата за вироблену продукцію (обсяг робіт), за фактично відпрацьований час сезонними робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час – це:

- а) плановий фонд оплати праці;
- б) звітний фонд оплати праці;
- в) годинний фонд оплати праці;
- г) денний фонд оплати праці;
- д) місячний фонд оплати праці.

5. Весь фонд заробітної плати нарахований працівникам підприємства за місяць – це:

- а) плановий фонд оплати праці;
- б) звітний фонд оплати праці;
- в) годинний фонд оплати праці;
- г) денний фонд оплати праці;
- д) місячний фонд оплати праці.

6. Вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у плановому періоді – це:

- а) плановий фонд оплати праці;
- б) звітний фонд оплати праці;
- в) годинний фонд оплати праці;
- г) денний фонд оплати праці;
- д) місячний фонд оплати праці.

7. Зіставлення темпів зростання заробітної плати працівника з темпами підвищення його продуктивності праці, виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників – це аналіз виконання:

- а) плану використання фонду заробітної плати;
- б) плану підвищення ефективності виробництва;
- в) плану підготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- г) вірна відповідь відсутня.

8. Потреба ресурсів праці в середньо облікових працівниках – це:

- а) облікова чисельність працівників;
- б) явочна чисельність працівників;
- в) вірна відповідь відсутня.

9. Метод планування чисельності працюючих пов'язаний із безпосереднім використанням показників обсягу продукції та продуктивності праці – це:

- а) планування на основі норм обслуговування;
- б) планування на основі трудомісткості;
- в) укрупнений метод;
- г) вірна відповідь відсутня.

10. На основі штатного розкладу проводять визначення потреби у:

- а) основних робітниках;
- б) допоміжних робітниках;
- в) керівниках, спеціалістах і службовцях.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Визначити додаткову потребу в робітниках-інструментальниках у плановому періоді за показниками, наведеними в табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Показники виробництва продукції

Показники		Варіанти				
		1	2	3	4	5
1	Чисельність робітників у базовому періоді, чоловік	70	65	68	75	80
2	Обсяг виробництва інструментів, одиниць:					
2.1	А	400 000	300 000	350 000	375 000	320 000
2.2	Б	24 000	20 000	21 000	22 000	23 000
2.3	В	16 000	10 000	11 500	12 350	14 600
2.4	Г	13 000	10 200	11 200	12 500	13 100
2.5	Д	15 000	15 100	14 200	13 200	14 900
3	Планові витрати часу на одиницю виробу, нормо-годин / виріб:					
3.1	А	0,42	0,40	0,35	0,57	0,41
3.2	Б	2,7	1,9	2,0	2,2	2,5
3.3	В	1,93	1,03	1,2	1,5	1,6
3.4	Г	0,38	0,37	0,35	0,30	0,36
3.5	Д	0,52	0,51	0,50	0,45	0,40
4	Виконання норм за планом, %	120	115	110	102	116
5	Плановий річний фонд робочого часу одного робітника, годин	1860				

Методичні рекомендації

1) Загальна чисельність робітників-інструментальників, потрібна у плановому періоді, розраховується за формулою:

$$Ч_{ПЛ} = \frac{\sum Q \cdot H_T}{\Phi_{ПЛ} \cdot K_{ВН}}, \quad (11.1)$$

де Q – обсяг виробництва інструментів, шт.;

H_T – планова норма витрат часу на одиницю, нормо-годин / виріб;

$\Phi_{ПЛ}$ – плановий річний фонд робочого часу одного робітника, годин;

$K_{ВН}$ – виконання норм за планом, %.

2) Додаткова потреба у робітниках-інструментальниках у плановому періоді розраховується за формулою:

$$Ч_{ДОД} = Ч_{ПЛ} - Ч_{Б}, \quad (11.2)$$

де $Ч_B$ – чисельність робітників у базовому періоді, чоловік.

Завдання 2. На початку першого кварталу року чисельність робітників становила 1950 осіб. Визначити додаткову потребу у робітниках, якщо їх середня за списком чисельність у першому кварталі становила 2000 осіб, у другому – 2200, в третьому – 2310, в четвертому – 2390 осіб.

Протягом року на підприємстві зменшилась кількість робітників з поважних причин відповідно в першому кварталі на – 1,5%, в другому – 0,7%, в третьому – 1,2% і в четвертому – 1,0% середньої за списком чисельності (річної).

Завдання 3. Визначити зростання продуктивності праці за рахунок: зниження трудомісткості продукції на 8%, скорочення нормованих втрат робочого часу з 6% до 4% та збільшення частки основних робітників у загальній чисельності працюючих з 51% до 52%.

Термінологічний словник

Планування праці – це встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми.

Завдання планування праці: забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці; створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці; досягнення високої якості трудового життя працівників.

Комплексна система показників праці містить такі їх групи:

- загальноекономічні показники;
- результативність роботи;
- кадрові показники;
- оплата праці та витрати на соціальні виплати;
- загальні витрати на персонал;
- умови праці.

Основні принципи планування чисельності працівників: відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт та їх складності; обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва; максимальна ефективність використання робочого часу; створення умов для підвищення кваліфікації та розширення виробничого профілю працівників.

Плановий фонд заробітної плати – вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді. Основними завданнями підприємств при плануванні фонду заробітної плати є: здійснення принципу оплати за працею, підвищення зацікавленості кожного працівника в кінцевих результатах виробництва; забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати.

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.216–222.
2. Червінська Л.П. Економіка праці : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Червінська. - Київ : Центр учб. л-ри, 2010.– С.287–294 .
- 3.Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.330–334 .
4. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей [Відп. за випуск М.С. Татаревська]. – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008 . –С. 318–324 .
5. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /А.В. Калина – Київ: МАУП, 2004. – С.147–153 .
6. Соловйов О. В.Економіка праці і соціально-трудоі відносини : конспект лекцій (для студентів 3 курсу денної і 4 курсу заочної форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», галузь знань 0305 – «Економіка і підприємництво», напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» і 6.030509 – «Облік і аудит».) / О. В. Соловйов, О. Є. Соловйова; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків: ХНАМГ, 2011. – С.60–65.
7. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навчальний посібник, 3-е видання, перероблене і доповнене / В.Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. –С. 345–349.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения: ученик / Н.А. Волгин, Ю. Г. Одегов – Москва, 2010. – С.736–739 .

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 3

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Тема 12. Звітність і аудит у сфері праці

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сутність і об'єкт аудиту в сфері праці. Аспекти аудиту в сфері праці: організаційно-технологічний, соціально-психологічний, економічний. Джерела інформації для проведення аудиторської перевірки. Методи збирання та аналізу інформації при аудиторській перевірці.

Етапи проведення аудиторської перевірки: підготовчий (розробка підходів до проведення перевірки); збирання інформації; аналіз та обробка інформації; оцінка ефективності аудиторської перевірки.

Призначення та структура звітності з праці. Структура державної статистичної звітності з праці. Форми державної статистичної звітності з праці.

План семінарсько-практичного заняття

1. Сутність і зміст аудиту в трудовій сфері.
2. Мета та завдання аудиту у сфері праці. Технологія та етапи аудиту у сфері праці.
3. Звітність з праці.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Поняття аудиту в трудовій сфері. Його мета і завдання.
2. Як Ви розумієте призначення і зміст економічного аналізу у сфері праці?
3. Які форми державної статистичної звітності з праці Ви знаєте? Яка інформація в них міститься?
4. Цілі аналізу трудових показників.
5. Які витрати відносять до елементів «Витрати на оплату праці» та «Відрахування на соціальні заходи»?
6. Які витрати на робочу силу є прямими, а які непрямими?
7. Види аудиту у сфері праці. Які з них, на Вашу думку, найбільш важливі для організацій?
8. Якими нормативно-правовими актами керується аудитор під час перевірки розрахунків з оплати праці?
9. Оцінка ефективності аудиторської перевірки.
10. Які рахунки бухгалтерського обліку призначені для відображення витрат на робочу силу?
11. Основні методичні прийоми аудиту у трудовій сфері. Які з них є найбільш ефективними і надійними? Обґрунтуйте свою думку.
12. Характеристика системи звітності з праці на підприємстві.

Теми рефератів

1. Проблеми оцінки вартості трудових ресурсів.
2. Звітність з праці та нормативні документи.
3. Зарубіжний досвід проведення аудиту в трудовій сфері.
3. Сучасний стан та перспективи розвитку статистики праці в Україні.

Практична частина Тести для самоконтролю

1. До методів планування показників з праці відносяться:

- а) економічний, нормативний, кореляційно-регресійний аналіз;
- б) нормативний, статистичний, факторний аналіз, досвідний;
- в) досвідний, нормативний, директивний;
- г) директивний, статистичний, факторний аналіз, експертний.

2. До трудових показників, які характеризують результати роботи організації відносять:

- а) середній розряд працівників;
- б) загальний розмір фонду заробітної плати;
- в) середній розмір дивідендів;
- д) трудомісткість і виробіток.

3. До складу кадрових показників включають:

- а) середній розряд працівників і періодичність підвищення кваліфікації;
- б) витрати на соціальні виплати законодавчого і додаткового характеру;
- в) витрати на персонал;
- г) рівень травматизму і захворюваності та відповідні виплати.

4. Чисельність основних виробничих робочих планують виходячи із:

- а) норм обслуговування;
- б) трудомісткості виробничої програми;
- в) штатного розкладу;
- г) за нормативами підпорядкованості та керованості.

5. Ефективність плану соціального розвитку колективу буває:

- а) економічна і суспільна;
- б) суспільна і соціальна;
- в) економічна і соціальна.

6. До форм державної статистичної звітності з праці відносяться:

- а) «Звіт з праці» (форма № 1 – ПВ місячна);
- б) «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів» (форма №6-ПВ річна);
- в) «Звіт про використання робочого часу» (форма №3-ПВ квартальна);
- г) «Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки» (форма № 7-ТНВ)

7. Зміна структури виробничої програми впливає на продуктивність праці внаслідок зміни:

- а) обсягів окремих видів продукції, що відрізняються за трудомісткістю;
- б) технічного рівня виробництва;
- в) обсягів виробництва та використання робочого часу;
- г) питомої ваги поставок з кооперації в загальному випуску продукції.

8. Удосконалення управління, організації виробництва і праці проявляється у:

- а) скороченні втрат робочого часу;
- б) зменшенні норм і зон обслуговування;
- в) зменшенні кількості робітників, які не виконують норм виробітку;
- г) впровадженні наукової організації праці.

9. Чисельність виробничих робітників може бути розрахована:

- а) за трудомісткістю;
- б) за нормами виробітку;
- в) за нормами управління;
- г) за економіко-математичними залежностями;
- д) за нормами обслуговування.

10. До методів планування фонду заробітної плати відносяться:

- а) нормативні;
- б) усереднені;
- в) детальні;
- г) укрупнені.

11. Витрати на робочу силу включають:

- а) оплату робіт за відрядними нормами і розцінками, а також роботи, що оплачуються погодинно;
- б) витрати з найму, відбору робочої сили, витрати з нормування та планування чисельності персоналу і праці, витрати, пов'язані з навчанням і перенавчанням, витрати на оплату праці допоміжних робітників, зайнятих ремонтом обладнання і транспортних засобів, підготовкою та обслуговуванням робочих місць, що включаються до складу загальновиробничих витрат;
- в) оплата простоїв, оплата за невідпрацьований час, оплата за брак, який виник не з вини робітника, доплати за відхилення від нормальних умов праці;
- г) надбавки за якість роботи та високу майстерність, стаж роботи, винагороду за вислугу років, за підсумками роботи підприємства за рік, різні премії, пов'язані з виробничою діяльністю;
- д) все вище вказане є вірним.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. На основі даних, наведених в табл. 12.1, обчислити: облікову чисельність робітників на кінець року, середньо-облікову чисельність робітників за рік, коефіцієнт необхідного обороту (Кно), коефіцієнт плинності кадрів (Кт), коефіцієнти прийому (Кп) та вибуття кадрів (Квк). На основі проведених розрахунків зробити висновки про плинність кадрів на підприємстві. Розробити заходи щодо її запобігання.

Таблиця 12.1

Показники руху робочої сили на підприємстві по категорії «робітники»

(чоловік)

Показники		Варіанти				
		1	2	3	4	5
1	Облікова чисельність на початок року	248	245	250	275	264
2	Прийнято – всього	62	60	71	84	68
	В тому числі:					
2.1	за направленнями з навчальних закладів	13	15	17	12	8
2.2	переведено з інших підприємств	12	17	15	17	11
2.3	за направленням служби зайнятості	17	12	11	25	15
2.4	інші прийняті підприємством	20	16	28	30	34
3	Переведено в робітники з інших категорій персоналу	4	3	5	10	6
4	Вибуло – всього	59	57	78	79	87
	В тому числі:					
4.1	переведено на інші підприємства	6	7	5	3	5
4.2	вибуло в зв'язку з призовом на військову службу, виходом на пенсію, переходом на навчання та з інших причин	20	19	22	15	17
4.3	вибуло в зв'язку з закінченням строку договору	10	9	15	11	10
4.4	вибуло за власним бажанням	16	12	20	27	39
4.5	звільнено за прогул і інші порушення трудової дисципліни	7	10	10	23	16
5	Переведено з робітників в інші категорії персоналу	3	2	4	6	5

Методичні рекомендації

1) Середньо-облікова чисельність робітників за рік розраховується як середня арифметична проста з облікової чисельності на початок і кінець року.

2) Коефіцієнт необхідного обороту (K_{HO}) визначається відношенням чисельності робітників, звільнених за даний період за причинами виробничого або загальнодержавного характеру (P_{HO}), в тому числі у зв'язку зі скороченням чисельності і переводом на інші підприємства, вступом на навчання, призовом на військову службу, втратою працездатності, до середньо-облікової чисельності працівників за той же період (P) у %:

$$K_{HO} = \frac{P_{HO}}{P} \cdot 100, \quad (12.1)$$

3) Коефіцієнт надлишкового обороту, або коефіцієнт плинності кадрів (K_T) визначається відношенням чисельності робітників, звільнених за даний період за власним бажанням, за прогул і інші порушення трудової дисципліни (P_y), до середньо-облікової чисельності працівників за той же період (y %):

$$K_T = \frac{P_y}{P} \cdot 100, \quad (12.2)$$

4) Коефіцієнт вибуття кадрів (K_{BK}) визначається як відношення чисельності працівників, звільнених за всіма причинами (P_B), до середньо-облікової чисельності працівників за той же період (y %):

$$K_{BK} = \frac{P_B}{P} \cdot 100, \quad (12.3)$$

5) Коефіцієнт прийому кадрів ($K_{П}$) визначається як відношення чисельності працівників, прийнятих на роботу за даний період ($P_{П}$), до середньо-облікової чисельності працівників за той же період (y %):

$$K_{П} = \frac{P_{П}}{P} \cdot 100, \quad (12.4)$$

Завдання 2. На підприємстві планується випуск продукції із технологічною трудомісткістю 399 тис. нормо-годин. Фонд робочого часу на одного робітника складає в плановому періоді 250 робочих днів. Планується виконання норм виробітку на рівні 105%. При цьому на підприємстві чисельність робітників, зайнятих безпосереднім випуском продукції, складає 184 особи. Чисельність допоміжних робітників у основних цехах передбачена нормами на рівні 28% від чисельності основних робітників (фактично працюють 45 допоміжних робітників). Чисельність робітників у допоміжних цехах має становити 40% від загальної чисельності робітників. При нормі підпорядкованості 1: 8 чисельність адміністративно-управлінських працівників склала 54 особи. Середня заробітна плата одного робітника становить 2,5 тис. грн. на місяць, працівника апарату управління – 4,35 тис. грн. Відрахування на соціальне страхування складає 35% від фонду оплати праці.

Визначити:

- відповідність загальної чисельності працюючих фактичній потребі підприємства в кадрах;
- відповідність чисельності окремих категорій персоналу потребі підприємства;
- зробити висновки про фактичну структуру персоналу та її можливий вплив на діяльність підприємства.

Завдання 3. Планом перспективного розвитку підприємства передбачено знизити трудомісткість продукції на 10 %. Визначити потрібну загальну чисельність працівників у плановому періоді, якщо у базисному році технологічна трудомісткість продукції склала 3 млн. нормо-годин, середній відсоток виконання норм – 130 %. Чисельність допоміжних робітників у основних цехах складала 10 % чисельності основних робітників. У допоміжних цехах працює 50 % від числа робітників основних цехів. Робітники складають 70 % всього персоналу. Фонд робочого часу 220 днів на рік.

Завдання 4. У базовому році чисельність робітників була 3580 осіб. У наступному році передбачено розширення виробництва та зростання обсягу продукції на 11 %, зниження трудомісткості на 9 %, покращення використання робочого часу на 2%. Визначити планову чисельність робітників.

Завдання 5. Розподілити абсолютне відхилення фонду заробітної плати від планового, якщо плановий фонд – 1 240 тис. грн., звітний – 1 280 тис. грн.,

чисельність робітників за планом – 85 осіб, а фактична - 80 осіб. Визначити економію або надлишок за рахунок чисельності та за рахунок зміни середньої заробітної плати.

Термінологічний словник

Аудит у сфері праці – це система заходів зі збору інформації, аналізу та ефективності діяльності підприємства, які характеризують результативність функціонування трудового потенціалу, ефективність організації соціально-трудових відносин.

Мета аудиту у сфері праці – виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці; дослідження їх причин; надання рекомендації щодо їх усунення .

Класифікація видів аудиту у сфері праці: за періодичністю (поточний, оперативний, системний, панельний, разовий); за повнотою охоплення об'єкта (повний, локальний, тематичний); за методами аналізу (комплексний, загальний, вибірковий).

Набір аудиторських перевірок включає аналіз: результативності та ефективності використання й функціонування персоналу з погляду його потенціалу; рівня організації праці, умов праці; стану нормування праці та впливу конкретних норм на зростання виробітку; ефективність використання робочого часу; досконалості соціально-трудових відносин; ефективності систем оплати і форм стимулювання праці та інше.

Технологія аудиту у сфері праці передбачає такі кроки:

- 1) формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності проведення;
- 2) підбір персоналу для організації перевірки (його навчання);
- 3) збір звітних даних щодо роботи з кадрами на різних рівнях управління;
- 4) попередня підготовка звітів про перевірку та обговорення їх з лінійними керівниками;
- 5) надання звіту керівнику з персоналу та вироблення разом з ним основних рекомендацій щодо вдосконалення управління кадрами;
- 6) упровадження коригуючих заходів у процесі життєдіяльності підприємства.

Література

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В.Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.241–244.
2. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Азаренкова Г.М., Борисенко І.І., Головка О.Г. - Львів : Новий світ-2000, 2011.– С.343–349.

3. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.330–334 .
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: опорний курс лекцій для студентів 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей [Відп. за випуск М.С. Татаревська]. – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008 . – С.318 –324.
5. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.В. Калина – Київ: МАУП, 2004. – С.318–323.
6. Соловійов О. В. Конспект лекцій з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» (для студентів 3 курсу денної і 4 курсу заочної форм навчання освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», галузь знань 0305 – «Економіка і підприємництво», напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» і 6.030509 – «Облік і аудит»)). / О. В. Соловійов, О. Є. Соловійова; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2011. – С. 60-63.
7. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В. Г. Сумцов, І. Г. Филипова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С.345-354.
8. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2010. – С. 736–738 .

Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Сутність моніторингу. Поняття моніторингу соціально-трудової сфери та його принципи. Основні завдання та об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери: підприємства і організації; території; спільноти. Концепція та напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

Цілі збирання інформації про трудову діяльність населення. Основні джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини: адміністративна статистика; вибіркові обстеження домогосподарств; переписи населення; вибіркові обстеження та перепис підприємств; соціологічні обстеження. Органи, що здійснюють моніторинг у соціально-трудовій сфері. Показники моніторингу соціально-трудової сфери.

Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудові процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудової сфери. Соціологічне дослідження у сфері праці. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні. Відповідність трудового законодавства України міжнародним нормам.

План семінарсько-практичного заняття

1. Сутність та завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини.
3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Координація статистичної інформації про соціально-трудову сферу.

Запитання і завдання для контролю знань

1. Розкрийте сутність моніторингу соціально-трудової сфери (СТС).
2. Який з принципів, на яких ґрунтується моніторинг СТС, є визначальним? Обґрунтуйте свою думку.
3. У чому сутність завдань моніторингу СТС?
4. Які складові включає Концепція моніторингу СТС?
5. Основні об'єкти дослідження моніторингу СТС.
6. Які з напрямів моніторингу СТС, на Вашу думку, є найбільш важливими для України на сучасному етапі її розвитку?
7. Розкрийте переваги і недоліки існуючих джерел інформації для проведення моніторингу СТС.
8. Які Ви знаєте показники моніторингу СТС? Чи вважаєте Ви, що вони повністю розкривають існуючі проблеми?
9. Яку роль відіграє Державна служба статистики у моніторингу СТС?
10. Розкрийте зміст і призначення основних напрямів моніторингу СТС?
11. Які переваги і недоліки має існуюча організаційно-технологічна схема моніторингу СТС?
12. Чи відповідають положення українського законодавства у сфері трудових прав міжнародним нормам?

Теми рефератів

1. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Механізм проведення та результати моніторингу ринку праці, зайнятості та безробіття в Україні.
3. Моніторинг доходів та рівня життя населення.
4. Моніторинг стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в організаціях.
5. Переписи населення: завдання та результати проведення

Практична частина
Тести для самоконтролю

1. Основною метою соціологічних досліджень у сфері праці є:

- а) вивчення стану та розвитку соціально-трудова відносин і соціальних процесів у сфері праці;
- б) підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників;
- в) задоволення потреб працівників;
- г) формування позитивних відносин у колективі.

2. Назвіть функції соціологічних досліджень:

- а) інформаційно-досліджувальна; пропагандистська; організаційна, теоретико-методологічна;
- б) організаційно-впроваджувальна, пропагандистська, теоретико-методологічна
- в) інформаційно-досліджувальна, організаційно-впроваджувальна, пропагандистська, методична;
- г) соціальна, політична, теоретична, методична.

3. Соціологічне дослідження включає такі етапи:

- а) формування програми, розробка плану дослідження, визначення матеріальної бази;
- б) підготовка дослідження, збирання інформації, її обробка;
- в) аналіз обробленої інформації, написання звіту з рекомендаціями;
- г) визначення методів збирання інформації.

4. Об'єкт дослідження повинен бути:

- а) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами;
- б) чітко визначений, обмежений часовими періодами, кількісно визначений, описаний в системі чинників;
- в) систематизований, кількісно визначений, описаний в системі чинників;
- г) систематизований, чітко визначений, обмежений часовими періодами.

5. Предметом дослідження може бути:

- а) сторони об'єкта, які необхідно вивчити;
- б) взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, методи управління;
- в) фактори, мотиви руху кадрів;
- г) немає правильної відповіді.

6. Соціологічне дослідження вирішує такі завдання:

- а) розробка методичних рекомендацій, інструкцій; створення банку оновленої інформації;
- б) удосконалення системи управління організацією, вивчення змісту і умов праці;
- в) підвищення рівня стабільності трудового колективу, підвищення трудової активності;
- г) розвиток системи адаптації, підвищення якості трудового життя;

7. Основними джерелами інформації для моніторингу СТС виступають:

- а) адміністративна статистика;

- б) внутрішня статистика підприємств;
- в) вибіркові обстеження домогосподарств;
- г) переписи населення;
- д) вибіркові обстеження підприємств.

8. Об'єкти дослідження соціально-трудового моніторингу:

- а) держава;
- б) адміністративно-територіальні одиниці;
- в) види економічної діяльності;
- г) спеціально відібрані базові організації.

9. Моніторинг соціально-трудової сфери ґрунтується на таких принципах:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| а) науковості; | б) тотожності; |
| в) пропорційності; | г) комплексності; |
| д) єдності; | е) об'єктивності. |

10. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери:

- а) соціально-демографічні та міграційні процеси;
- б) задоволеність соціально-трудовими відносинами;
- в) стилі керівництва та їх ефективність на окремих підприємствах;
- г) задоволеність соціально-трудовими відносинами.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Потрібно скласти план розвитку соціально-трудової сфери регіону. Які джерела інформації Ви використаєте, на які показники спиратиметеся при його обґрунтуванні?

Завдання 2. Які, на Вашу думку, є переваги і недоліки в існуючій системі проведення вибірових обстежень домогосподарств, переписів населення тощо.

Література

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / Г.М. Азаренкова. – К.: «Ліра-К», 2010. – С.123–126 .
2. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.273-276 .
- 3.Гриньова В.М.Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. – К.: «Знання», 2010. – С.282–285 .
4. Назарова М.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / [За ред. Назарової.] – Київ, 2010. – С.573-576.
5. Збрицька Т.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 . – С.364-368 .
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: опорний курс лекцій для студентв 3 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей [Відп. за випуск

М.С. Татаревська]. – Одеса: ОДЕУ, ротапринт, 2008 . – С.318-321 .

7 Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – С.209–213.

8.Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник / / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К : КНЕУ, 2009. — С.711–716.

9.Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / / [А.М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — Київ: КНЕУ, 2009. — С. 347–357.

10. Сумцов В.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В.Г. Сумцов, І.Г. Филипова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2013. – С.345-356.

11. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения: ученик /Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов – Москва, 2010. – С.736–742.

Тема 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Перелік питань, що розкривають зміст теми

Стратегічні цілі Міжнародної організації праці (МОП). Головні завдання та пріоритетні напрямки діяльності МОП. Структура МОП: Міжнародна конференція праці (МКП), галузеві комітети, регіональні конференції, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці (МБП).

Методи роботи МОП: розробка та прийняття міжнародних трудових норм; надання державам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем; проведення досліджень та здійснення публікацій з соціально-трудових проблем.

Тематика конвенцій та рекомендацій МОП як складова частина міжнародного права. Стислий зміст конвенцій, які ратифіковані в Україні.

Основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції та її соціально-економічні наслідки. Мета державної міграційної політики та нормативно-правові документи, що діють в Україні. Головна мета й завдання міжнародної організації з питань міграції (МОМ).

Регулювання соціально-трудових відносин у нормативних аспектах ООН. Міжнародні трудові стандарти. Нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні.

Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин: досвід Німеччини, Франції та Японії. Риси міжнародного досвіду у регулюванні соціально-трудових відносин, які можна впровадити в Україні.

План семінарського заняття

1. Структура і задачі міжнародної організації праці (МОП), її роль у вирішенні проблем праці
2. Методи роботи МОП.
3. Міжнародна трудова міграція
4. Міжнародний досвід регулювання СТВ

Запитання і завдання для контролю знань

1. Розкажіть про історію становлення МОП.
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
3. Охарактеризуйте основні методи, які використовує МОП у своїй роботі.
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Якою є організаційна структура МОП?
6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
7. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
8. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
9. Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.
10. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
11. Назвіть основні сфери організаційно-практичної діяльності МОП. Якими документами вони регулюються?
12. Яким чином Україна співпрацює з МОП?
13. Регулювання соціально-трудових відносин у зарубіжних країнах.

Теми рефератів

1. Статут МОП та Філадельфійська декларація про соціально-трудові відносини та їх регулювання.
2. Регулювання соціально-трудових відносин в конвенціях та рекомендаціях МОП.
3. Значення органів МОП у регулюванні соціально-трудових відносин.
4. Роль технічної допомоги, досліджень та видавничої діяльності МОП.

Практична частина

Тести для самоконтролю

1. Найвищий орган міжнародної організації праці (МОП) – це:

- а) адміністративна рада;
- б) міжнародне бюро праці (МБП);
- в) міжнародна конференція праці;
- г) міжнародний інститут соціально-трудових досліджень;
- д) міжнародний навчальний центр.

2. Який орган є постійним секретаріатом МОП:

- а) міжнародний навчальний центр;

- б) міжнародне бюро праці (МБП);
- в) міжнародний інститут соціально-трудо­вих досліджень;
- г) міжнародна конференція праці;
- д) адміністративна рада.

3. Виконавчий орган МОП – це:

- а) міжнародний навчальний центр;
(МБП);
в) адміністративна рада;
праці;
д) міжнародний інститут соціально-трудових досліджень.

4. Загальний напрямок діяльності МОП визначає:

- а) Міжнародна конференція праці;
в) Міжнародне бюро праці;
б) Адміністративна рада;
г) Галузеві комітети.

5. Основні цілі та завдання МОП були визначені:

- а) Філадельфійською декларацією;
в) Лігою Націй;
б) Конституцією МОП;
г) Статутом МОП.

6. Всезагальна Декларація прав людини містить пакет основних трудових прав людини:

- а) право на працю та вільне обрання роботи;
- б) на сприятливі умови праці та рівну оплату за однакову працю;
- в) безкоштовна освіта та медицина;
- г) на мінімальну заробітну плату, що забезпечує нормальне існування самої людини та її сім'ї;
- д) створення профспілок, оплачувану щорічну відпустку.

7. У своїй діяльності МОП використовує такі методи допомоги країнам-членам:

- а) законодавча діяльність; б) нормотворча діяльність;
в) здійснення технічного співробітництва; г) боротьба зі злиденністю;
д) проведення досліджень і здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

8. Міжнародні трудові норми охоплюють такі напрямки:

- а) основні права людини у сфері праці;
- б) сприяння зайнятості;
- в) загальний обсяг витрачання матеріальних благ та послуг;
- г) поліпшення умов праці та виробничого середовища;
- д) житлові умови;
- е) соціальне забезпечення трудящих.

9. До основних сфер діяльності МОП належать:

- а) зайнятість та безробіття;
- б) умови, безпека та гігієна праці;
- в) заробітна плата та соціальне страхування;
- г) професійна підготовка та перепідготовка кадрів.

10. Позитивними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-експортерів є:

- а) експорт трудових ресурсів;
в) ротація трудових ресурсів;
- б) зменшення рівня безробіття;
г) обмін висококваліфікованими фахівцями.

11. Негативними наслідками міжнародної трудової міграції для країн-імпортерів трудових ресурсів є:

- а) втрати висококваліфікованих фахівців;
- б) проблема пошуку робочого місця для місцевого населення країни;
- в) приплив національної валюти із-за кордону у вигляді переказів;
- г) втрати висококваліфікованих фахівців при репатріації мігрантів;
- д) виникнення додаткових проблем, пов'язаних із соціальним захистом іммігрантів.

12. До економічного регулювання міжнародних міграційних процесів відноситься:

- а) встановлення міграційних квот;
- б) встановлення відповідних візових ставок;
- в) регулювання заробітної платні мігрантів;
- г) встановлення межі можливостей міграції;
- д) встановлення митних внесків або бар'єрів.

Ситуаційні та розрахункові завдання

Завдання 1. Проаналізуйте таблицю 13.8 «Міграційний рух населення за регіонами» статистичного щорічника України за 2000-2014 рр. Обґрунтуйте свої висновки та пропозиції для покращення міграційної ситуації в Україні. Назвіть основні Конвенції в галузі зайнятості населення.

Завдання 2. Зробіть аналіз таблиць розділу 6 Демографічного щорічника «Населення України за 2014 рік». Ваші міркування з приводу – трудові мігранти або економічні біженці. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.

Термінологічний словник

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона направляє роботу МОП у період між конференціями, проводить у життя її рішення, направляє діяльність міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, що створюються при Адміністративній раді.

Конвенція МОП – міжнародні трудові норми, що розробляються та приймаються МОП, та підлягають ратифікації. Після цього вони стають обов'язковими для виконання в країні, яка їх ратифікувала.

Міжнародна конференція праці (МКП) – це найвищий орган МОП. Її робота визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно на початку червня в Женеві.

Міжнародна організація з питань міграції (МОМ) – авторитетна міжнародна організація, яка займається проблемами міграції населення, створена в 1951 р. Метою МОМ є забезпечення у всьому світі упорядкованої міграції осіб, яким необхідні міжнародні міграційні послуги. Керівним органом МОМ є Рада, яка складається з представників всіх держав-учасників і

уповноважена ухвалювати остаточні рішення з питання політики, програм і фінансування Організації. У МОМ входять 46 країн-членів і 35 країн-спостерігачів. МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції, а також із рядом міжнародних громадської організацій.

Міжнародна організація праці (МОП) – це міжнародний організаційний центр для аналізу таких проблем і вироблення рішень, що ведуть до поліпшення умов праці. Спеціалізована організація (зараз працює під егідою ООН), яка створена в 1919 р. з метою вивчення і покращення умов праці та життя трудящих шляхом розробки Конвенцій та Рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце знаходження – Женева.

Міжнародне бюро праці (МБП), штаб-квартира якої знаходиться в Женеві, являється постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавським органом, дослідницьким й інформаційним центром. Персонал МБП, зайнятий в центральному апараті бюро в Женеві і в країнах, де МОП здійснює свої проекти соціальної співпраці.

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень, створений в 1960 р., є самостійною установою, мета якої – сприяти поглибленому вивченню і розумінню проблем праці і розробляти методи їх рішення. Інститут здійснює такі програми: праці й економічного розвитку; праці та нової системи організації виробництва; соціального забезпечення і тристоронності.

Міжнародні трудові норми. Одна з найважливіших функцій МОП — прийняття тристоронньою Міжнародною конференцією праці (за участю представників урядів, роботодавців і трудящих) конвенцій і рекомендацій, що встановлюють міжнародні трудові норми. Ратифікуючи конвенції, держави-члени беруть на себе зобов'язання послідовно проводити в життя їх положення. Рекомендації служать керівництвом у галузі політики, законодавства та практики.

Нормативні акти ООН – це головний внесок у міжнародне правове регулювання СТВ полягає в тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які повинні міститися в законодавстві будь-якої країни, яка претендує на те, щоб її вважали цивілізованою.

Регіональні стандарти праці. До регіональних стандартів праці відносяться: трудові стандарти Ради Європи (РЕ); трудові стандарти Європейського Союзу (ЄС); трудові стандарти Співдружності Незалежних Держав (СНД); трудові стандарти Організації американських держав (ОАД); трудові стандарти Організації африканської єдності (ОАЕ); трудові стандарти Арабської організації праці (АОП).

Рекомендація МОП – міжнародний правовий акт, призначений лише для створення орієнтирів під час розробки державами – членами МОП своєї політики в сфері трудових відносин та розробки національного законодавства й практичних рекомендацій. Створює умови для ратифікації Конвенцій МОП.

Література

1. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / Г.М. Азаренкова. – Київ: «Ліра-К», 2010. – С.144–147.
2. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г.Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – Київ: Центр учбової літератури, 2012. – С.293–301.
- 3.Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. – К.: «Знання», 2010. – С.310-314.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / [За ред. Назарової]. – Київ, 2010. – С.573–578.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Т.П. Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. [За заг. ред. М.С. Татаревської]. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – С.379–384.
6. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник ; [А.М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2009. — С.711–716.
7. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : / навчальний посібник / В.Г. Сумцов, І.Г. Филипова, Г.С. Балахнін, – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С.512–518.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения: ученик /Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов – Москва, 2010. – С.736–742 .
9. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: колективна монографія / ; [за ред.. Е.М. Лібанової]. – Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2014. – С.380 –383 .
10. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: монографія / О.В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – Київ, 2015. – С. 241–249 .
13. Демографічний щорічник «Населення України за 2014 рік». [Електронний ресурс]. – Режим доступу www.ukrstat.gov.ua
14. Розділ 13 Статистичного збірника «Україна у цифрах 2014». [Електронний ресурс]. – Режим доступу www.ukrstat.gov.ua

ВИМОГИ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

Індивідуальне завдання передбачає поглиблене вивчення конкретного питання з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» і виконується у формі дослідної роботи за темою, яка обирається студентом самостійно, з урахуванням власних професійних інтересів, підготовки та доступності фактичного (статистичного) матеріалу із пропонованого переліку тем індивідуальних завдань. Індивідуальне завдання є теоретико-аналітичною науковою працею, що містить узагальнений виклад поставленої проблеми. У роботі треба показати вміння працювати з літературою, бачити різні підходи до вирішення проблем у сфері праці та соціально-трудових відносин, здатність підбирати та аналізувати наявний статистичний матеріал, формулювати власну думку із досліджуваного питання.

Дослідна робота як форма виконаного індивідуального завдання повинен відповідати таким вимогам:

1. Структура та зміст

Робота повина містити: титульний лист, зміст, вступ, основну частину (з підпунктами), висновки, список використаних джерел.

Титульний лист має містити: найменування навчального закладу, де виконано роботу; назву кафедри; назву навчальної дисципліни, з якої виконано роботу; тему реферату; прізвище, ім'я, по батькові виконавця; місто; рік виконання.

Зміст включає назву структурних частин роботи («Вступ», «Розділ», «Висновки», «Список використаних джерел»), назви всіх розділів і підрозділів із вказівкою номерів сторінок.

У *вступі* (1-2 сторінки) коротко характеризується актуальність і необхідність вивчення даного питання, дається загальна оцінка стану досліджуваної проблеми, мета і завдання написання дослідної роботи, характеристика предмета і об'єкта дослідження.

Основна частина (10-15 сторінок) являє собою безпосередній розгляд сучасних проблем (за останні 3-5 років), про які заявлено у вступній частині. В основній частині:

- коротко викладаються теоретичні основи досліджуваного питання (поняття, сутність, види і форми досліджуваного соціально-економічного явища), відбивається важливість його вирішення для нашої країни;
- здійснюється дослідження та аналіз сучасної соціально-економічної ситуації у досліджуваній області, перспективні тенденції її розвитку та визначаються можливі наслідки (за статистичними матеріалами та аналітичними матеріалами відповідних організацій);
- формулюються конкретні пропозиції щодо поліпшення соціально-економічної ситуації, оптимізації та раціоналізації досліджуваних процесів, а також державна політика, яка проводиться в даній сфері, діяльність відповідних державних органів щодо управління розглянутими процесами.

Бажаємо, щоб дослідна робота була написана у дискусійному плані, тобто містила не одну, а декілька точок зору на проблему (з обов'язковим посиланням на літературне джерело). Позитивно, якщо студент висловить і свій погляд на досліджувані питання.

У висновку (1-2 сторінки) повинні бути викладені основні результати роботи та висновки, зроблені на їх основі, підсумок аналізу сучасного стану досліджуваних процесів і основні заходи, які необхідно здійснити щодо поліпшення ситуації в досліджуваній сфері.

Список використаних літературних джерел повинен містити перелік джерел інформації, на які в роботі приводяться посилання, а також перелік додаткової літератури, якою користувався студент при написанні роботи.

2. Правила оформлення

Робота друкується з використанням комп'ютера на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 шрифтом Times New Roman 12 пунктів, дотримуючи таких розмірів полів: верхнє, нижнє і ліве – 2 см, праве – 1 см. Дозволяється використовувати комп'ютерні можливості акцентування уваги на визначеннях, термінах, важливих особливостях, застосовуючи шрифти різної гарнітури, виділення за допомогою рамок, розрядки, підкреслення та ін.

Обсяг роботи, як правило, не повинен перевищувати 15-20 сторінок тексту, оформленого відповідним чином. Першою сторінкою є титульний аркуш, що включається в загальну нумерацію сторінок. На титульному аркуші номер сторінки не ставлять, на наступних аркушах номер проставляють на верхньому полі у правому куті.

Структурні частини починаються з окремого аркуша і виділяються жирним шрифтом, усі літери є прописними. Не дозволяється існування висячих рядків. Починати новий розділ роботи можна у разі, коли остання сторінка попереднього розділу заповнена текстом більш, ніж на половину. Ілюстрації (рисунок, схеми, графіки) і таблиці варто розташовувати безпосередньо на сторінці за текстом після абзацу, в якому вони згадуються вперше або окремо на наступній сторінці. Всі таблиці, наведені в роботі, повинні мати назву, номер за порядком їхнього розміщення по тексту.

При написанні роботи студент зобов'язаний давати посилання на джерела, матеріали або окремі результати інших досліджень, які наводяться у роботі. При цитуванні в роботі точок зору різних авторів, фактичного матеріалу та т.п., запозичених з літературних джерел, необхідно робити посилання у квадратних дужках, указуючи номер літературного джерела за списком літератури і сторінку, наприклад, [14, с. 26] (тут 14 – номер літературного джерела в списку, 26 – номер сторінки).

ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна

1. Еволюція процесу праці.
2. Праця – основа життєдіяльності людини і суспільства.
3. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
4. Підприємництво як особливий вид трудової діяльності.
5. Вплив техніко-технологічного середовища на працю людини.
6. Сучасні тенденції скорочення форм управління людьми та підвищення ролі творчої праці.
7. Гуманізація праці у сучасних умовах.

Тема 2. Трудові ресурси та трудовий потенціал

1. Трудова мобільність та її соціально-економічне значення.
2. Підвищення територіальної та професійно-кваліфікаційної мобільності людини, як умова розвитку людських ресурсів.
3. Міграційні процеси в Україні, їх значення та соціально-економічні наслідки.
4. Особливості демографічної ситуації в сучасній Україні та її вплив на формування розвитку людських ресурсів.
5. Демографічна політика та досвід її реалізації в Україні та за кордоном.
6. Соціально-економічний розвиток України та формування трудового потенціалу.
7. Потенціал людини в умовах ринкової економіки.
8. Якість трудового потенціалу та проблеми професійної підготовки населення України.
9. Освітній потенціал України: проблеми, формування, протиріччя.
10. Здоров'я населення як компонент трудового потенціалу.
11. Стратегія управління розвитком трудових ресурсів в Україні
12. Управління розвитком трудових ресурсів у розвинених країнах.
13. Безперервна професійна освіта як чинник розвитку людських ресурсів.
14. Організація управління процесами оновлення і розвитку трудового потенціалу на підприємстві
15. Інноваційна діяльність та ефективність інвестицій у людський капітал.
16. Чинники формування та розвитку інтелектуального капіталу в Україні.
17. Соціально - економічні засади формування людського капіталу в Україні.

Тема 3. Соціально-трудові відносини як система

1. Еволюція підходів до регулювання трудових відносин
2. Регулювання трудових відносин за кордоном
3. Національні особливості розвитку трудових відносин у різних країнах
4. Формування та розвиток трудових відносин у сучасному світі

5. Економіко-правовий аспект соціально-трудових відносин.
6. Профспілковий рух в Україні та в світі.
7. Роль профспілок у забезпеченні зайнятості та соціального захисту населення.
8. Соціально-трудові аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки.
9. Зміни в соціальній сфері внаслідок вступу до Європейського Союзу нових європейських держав.
10. Проблеми трудової сфери в умовах глобалізації економіки.
11. Соціально-трудові проблеми молоді.
12. Основні проблеми формування системи соціально-трудових відносин в Україні.
13. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
14. Регулювання системи соціально-трудових відносин у сучасній Україні.
15. Соціальне страхування як умова збереження трудового потенціалу
16. Якість трудового життя як критерій оцінки соціально - трудових відносин.

Тема 4. Соціальне партнерство

1. Сучасний стан укладення колективних договорів в Україні та його оцінка.
2. Загальний стан профспілок у сучасних умовах і його оцінка.
3. Функції, що мають виконувати державні органи влади як один із суб'єктів соціально-трудових відносин, їх оцінка.
4. Роль держави як носія публічної влади і як суб'єкта соціально-трудових відносин в Україні та за кордоном.
5. Роль роботодавців у системі соціально-трудових відносин в Україні та за кордоном.
6. Страйки та їх наслідки для економіки України (сучасні тенденції).
7. Сучасна діяльність профспілкових організацій в Україні.
8. Досвід застосовування принципів соціального партнерства у країнах з розвинутою економікою.
9. Діяльність МОП у регулюванні соціального партнерства.

Тема 5. Ринок праці як сфера реалізації економічної активності населення

1. Особливості функціонування ринку праці в Україні.
2. Тенденції розвитку ринку праці в Україні та в світі: порівняльний аналіз.
3. Проблеми і перспективи регулювання ринку праці в сучасній Україні.
4. Реалізація функцій ринку праці в Україні.
5. Гнучкість ринку праці: основні підходи до визначення та тенденції розвитку в Україні.
6. Гнучкість ринку праці: основні підходи до визначення та тенденції розвитку в світі (на основі матеріалів МОП).
7. Роль МОП у регулюванні та розвитку міжнародного ринку праці.

8. Ефективність функціонування інфраструктури ринку праці в Україні: організаційний аспект.

9. Ефективність функціонування інфраструктури ринку праці в Україні: нормативно-правовий аспект.

10. Регіональні ринки праці в Україні: стан, особливості та тенденції розвитку.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

1. Сучасні можливості та основні шляхи забезпечення повної зайнятості.

2. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні.

3. Сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості за останній період в Україні.

4. Причини та наслідки безробіття в Україні.

5. Види безробіття, які мають особливо яскравий прояв у вашому регіоні (районі, місті, області).

6. Відмінності основних напрямків реалізації державної політики зайнятості України та розвинених країн.

7. Структура зайнятості в народному господарстві України та перспективи її зміни.

8. Безробіття, його роль в економічному механізмі ринку праці.

9. Діяльність служб управління персоналом підприємств і організацій щодо забезпечення зайнятості населення.

10. Основні напрямки та форми взаємодії служб управління персоналом і підрозділів державної служби зайнятості.

Тема 7. Організація і нормування праці

1. Сучасний стан нормування праці в Україні: проблеми і перспективи.

2. Іноземний досвід застосування нормування праці в різних сферах економіки.

3. Організація робочого місця студента: сучасний стан, особливості та перспективи змін.

4. Особливості поділу праці в економіці України.

5. Характеристика стану умов праці на підприємствах України.

6. Відповідність українських реалій в сфері умов праці міжнародним нормам і стандартам.

7. Виробничий травматизм та професійні захворювання в Україні: тенденції та наслідки.

8. Державна політика у сфері формування сприятливих умов праці.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

1. Сучасний стан продуктивності праці в економіці країни: проблеми і перспективи.

2. Основні тенденції зміни продуктивності праці в різних сферах економічної діяльності: причини та наслідки.

3. Пастка спадної продуктивності: особливості дії та наслідки в Україні.

4. Особливості використання досягнень НТП в економіці країни для підвищення продуктивності праці.

5. Екстенсивне використання праці в Україні як джерело зростання продуктивності праці.
6. Продуктивність праці в Україні і світі: порівняльний аналіз.
7. Сучасні підходи до вимірювання продуктивності праці в Україні.
8. Сучасні підходи до вимірювання продуктивності праці в світі.
9. Програми управління продуктивністю праці: зміст, призначення та наслідки застосування.
10. Резерви зростання продуктивності праці в Україні: чи є вихід?
11. Продуктивність праці студентства: як її виміряти?
12. Продуктивність та ефективність праці студентів: проблеми та джерела зростання.

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

1. Доходи населення та сутність державної політики доходів.
2. Принципи розподілу доходів у суспільстві: теорія та практика.
3. Рівень життя населення: показники та взаємозв'язок із якістю життя.
4. Споживчі бюджети, їх види та роль у формуванні рівня життя населення.
5. Дослідження сучасного рівня та якості життя населення в Україні.
6. Складові витрат роботодавця на утримання робочої сили на підприємстві.
7. Рівень життя та доходів як предмет соціального управління.
8. Сучасні потреби і потенціал людини.
9. Сучасна організація преміювання персоналу.
10. Структура та принципи побудови системи соціального захисту населення в Україні.
11. Принципи формування мінімального споживчого бюджету в Україні.
12. Якість трудового життя як критерій соціально-трудова відносин.
13. Світова практика виміру якості та рівня життя. Індекс людського розвитку.
14. Якість життя населення: поняття, показники, сучасний стан в Україні. Людський капітал: механізми формування та розвитку.
15. Економічне зростання у розвинутих країнах та його вплив на якість життя населення.
16. Соціальна політика держави та система соціального захисту населення в Україні.

Тема 10. Заробітна плата у ринковій економіці. Організація заробітної плати

1. Удосконалення форм і систем заробітної плати.
2. Чинники диференціації заробітної плати.
3. Ефективність організації заробітної плати.
4. Ефективність сучасних систем преміювання.
5. Особливості контрактної форми оплати праці.
6. Особливості оплати праці в розвинених країнах.
7. Оцінка і перспективи реформи оплати праці в Україні.
8. Структура вартості робочої сили.

9. Норми Міжнародної організації праці в області оплати праці.
10. Тарифно-договірне регулювання заробітної плати в Україні.
11. Нетрадиційні сучасні системи оплати праці.
12. Особливості оплати праці керівників, спеціалістів та службовців.

Тема 11. Аналіз і планування трудових показників

1. Необхідність аналізу і планування трудових показників у сучасних умовах.
2. Динаміка основних кадрових показників в економіці України.
3. Тенденції зміни оплати праці в економіці України та світу.
4. Динаміка показників-характеристик умов праці: регіональний розріз.
5. План соціального розвитку колективу: мода чи нагальна потреба сьогодні?

Тема 12. Звітність і аудит у сфері праці

1. Динаміка показників-характеристик умов праці в основних видах економічної діяльності.
2. Державна статистична звітність з праці: тенденції змін, їх переваги і недоліки.
3. Аудит у сфері праці: значення і зміст.

Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

1. Порівняльний аналіз основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери в Україні та в інших країнах.
2. Порівняння джерел інформації для моніторингу соціально-трудової сфери в різних країнах.
3. Напрями вдосконалення Державного комітету статистики як координатора інформації про стан соціально-трудової сфери.
4. Порівняльний аналіз положень українського законодавства у сфері праці з нормами трудового права інших країн.
5. Порівняльний аналіз положень українського законодавства у сфері праці з міжнародними нормами трудового права.

Тема 14. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

1. Міграційні процеси в Україні: сучасні проблеми та шляхи вирішення.
2. Державне регулювання міграційних процесів.
3. Сучасні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу в Україні.
4. Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці.
5. Співробітництво Міжнародної організації праці з Україною.
6. Діяльність Міжнародної організації праці в Україні.
7. Причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.
8. Законодавча база регулювання міграційних процесів в Україні.
9. Міжнародний сучасний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
10. Регулювання міжнародних міграційних процесів.
11. Міграційна привабливість регіонів України.

12. Роль трансформації міграційного процесу у відтворенні людського потенціалу.

13. Міграція населення та вплив політики держави на неї.

14. Трудова міграція в Україні та її вплив на розвиток людських ресурсів.

15. Міграція населення та сучасні методи її регулювання.

Навчальне видання

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні рекомендації для студентів,
які навчаються за напрямом підготовки
6.030504 – Економіка підприємства

Укладач СТАТІВКА Наталія Валеріївна

В авторській редакції
Комп'ютерний набір Н. В. Статівка

Підписано до друку 26.04.2016. Формат 60x84/16
Папір офсетний. Гарнітура «Таймс».
Ум. друк. арк. 6,34. Обл.-вид. арк. 5,4.
Тираж 90 прим. Зам. №

План 2016/17 навч.р., поз. № 25 в переліку робіт кафедри

Видавництво
Народної української академії
Свідоцтво № 1153 від 16.12.2002.

Надруковано у видавництві
Народної української академії

Україна, 61000, Харків, МСП, вул. Лермонтовська, 27