

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій
імені С.З. Гжицького**

Кафедра маркетингу

Економіка праці і соціально-трудова відносини

Методичні рекомендації

щодо вивчення дисципліни для студентів денної форми навчання, галузь
знань 07-«Управління та адміністрування», спеціальності 075 «Маркетинг», рівень
вищої освіти - перший (бакалаврський)

Львів – 2021 р.

УДК 331(075.8)

Методичні рекомендації щодо вивчення дисципліни **«Економіка праці і соціально-трудоі відносини»** підготували для студентів факультету економіки та менеджменту, спеціальності «Маркетинг» Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького

Укладачі:

старші викладачі кафедри маркетингу к.е.н. Копитко О.В., Сенів Р.В.

Розглянуто на засіданнях кафедри маркетингу і методичної комісії факультету економіки та менеджменту Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького та рекомендовано до друку (протокол №18_від 21.04.2021р.)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Методичні вказівки призначені для вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини (СТВ)» студентами, що навчаються за спеціальністю «Маркетинг», і охоплюють усі види робіт при вивченні курсу студентами. Методичні вказівки відображають основні методичні вимоги кафедри маркетингу.

В умовах соціально-економічних перетворень найсуттєвіших змін зазнає, в першу чергу праця як доцільна діяльність людей та відносини між людьми в процесі виробництва і відповідно соціально-трудова сфера. Соціально-трудова відносини торкаються інтересів практично всіх верств населення – суб'єктів цих відносин, а саме: набуття ними системи теоретичних і практичних знань із питань регулювання соціально-трудова 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-трудова 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-трудова відносин за умов розбудови в Україні економіки інноваційно-інвестиційного моделі розвитку.

Об'єктом економіки праці і соціально-трудова 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-трудова 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-трудова 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-трудова сфері; сприяти дослідницькій діяльності, розвитку самостійності та відповідальності студентів.

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

– теоретичні основи економіки праці і соціально-трудова 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-трудова 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-трудова 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-трудова відносин, заробітної плати і доходів.

Підготовка студентів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова 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 нормативнозаконодавчої бази, навчальних посібників, періодичної і спеціальної літератури.

Семестровий контроль знань студентів проводиться у формі семестрового екзамену в обсязі навчального матеріалу, визначеного методичними вказівками, і в терміни, встановлені навчальним планом.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Економіка праці як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна. Предмет та об'єкт навчальної дисципліни «Економіка праці». Теоретико-методичні основи дисципліни «Економіка праці». Сутність понять «праця», «економіка праці». Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами. Основні етапи становлення економіки праці. Основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України. Стан ринку праці України та рівень оплати праці.

Тема 2. Праця: базові категорії та сучасні тренди. Зміст поняття «праця», елементи праці, аспекти праці на конкретному прикладі. Основні функції праці, види праці, «характер праці». Особливості сучасного ринку праці та видів праці на ньому: гнучкі режими робочого часу, дистанційна занятість, фрілансова діяльність. Мотиви та стимули праці.

Тема 3. Система соціально-трудових відносин. Сутність соціально-трудових відносин та «соціальне партнерство». Система СТВ, її основні елементи, класифікаційні ознаки Суб'єкти соціально-трудових відносин, рівні соціально-трудових відносин, їхні особливості та предмет соціально-трудових відносин на кожному з рівнів. Принципи соціально-трудових відносин 10. Об'єкти та суб'єкти соціально-трудових відносин. Моделі системи СТВ їх характеристика.. Функції держави як одного з основних суб'єктів соціального партнерства.

Тема 4. Населення і трудовий потенціал. Відтворення населення та формування трудового потенціалу. Сутність поняття «трудові ресурси», їхній склад. Кількісна та якісна системи оцінювання трудових ресурсів. Поняття та режими відтворення трудових ресурсів. фази та типи відтворення трудових ресурсів, характеристика трудоресурсної ситуації в Україні. Населення як природна основа формування трудового потенціалу: показники демографічного навантаження, сутність старіння й демографічні показники для його оцінювання. Екстенсивні та інтенсивні чинники, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу.

Тема 5. Ринок праці. Ринок праці та його відмінності від інших ринків. Основні елементи ринку праці. Функцій ринку праці, умов виникнення та функціонування

ринку праці. Основні види та структура ринку праці. Закордонні моделі ринку праці. Зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.

Тема 6. Регулювання зайнятості населення. Поняття «зайнятість населення»? Характеристика зайнятості та сутність основних концепцій зайнятості. Види зайнятості на ринку праці. Безробіття та його види. Статус, права, обов'язки безробітних. Соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні. Умови виплати допомоги у зв'язку з безробіттям. Державні та регіональні програми зайнятості.

Тема 7. Соціальне партнерство. Сутність соціального партнерства». Суб'єкти соціального партнерства та їх функції. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Поняття «соціальне партнерство». Суб'єкти соціального партнерства. Склад суб'єктів соціального партнерства та їхній внесок у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин. Умови виникнення соціального партнерства. Місце профспілок у соціальному партнерстві. Національна рада соціального партнерства та її роль. Характеристика колективного договору та особливостей його укладання в Україні.

Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці. Зміст поняття «продуктивність праці». показниках виявляють підвищення продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Переваги й недоліки натурального (умовно-натурального) методу вимірювання продуктивності праці. Методика розрахунку виробітку як одного з показників продуктивності праці. Види трудомісткості їх характеристики Взаємозв'язок між показниками виробітку та трудомісткості праці. Основні фактори підвищення продуктивності праці на сучасному рівні розвитку економіки України. Резерви зростання продуктивності праці на підприємствах. Характеристика показників, що виявляють зміни продуктивності праці та резерви її підвищення.

Тема 9. Організація оплати праці та заробітної плати. 1. Поняття «доходи населення», взаємозв'язок номінальних і реальних доходів, джерела доходів населення. Поняття «соціальні трансферти» та види послуг і пільг, що охоплює соціальний пакет. Складові трудового доходу працівника. Доходи працівника, що не пов'язані з його трудовою діяльністю. Визначення поняття «заробітна плата»,

елементи та функції. Принципи організації заробітної плати. Тарифна система оплати праці. Форми та системи заробітної плати та їх характеристика.

Тема 10. Аналіз і планування трудових показників. Мета здійснення аналізу трудових показників та джерела інформації для аналізу трудових показників. Методика аналізу кваліфікаційного рівня працівників. Порядок здійснення аналізу кількісного та якісного складу трудових ресурсів підприємства. Показники аналізу руху робочої сили. Планування трудових показників, етапи процесу планування трудових показників, план із праці. Визначення продуктивності праці. Фактори зростання продуктивності праці на підприємстві. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці на підприємстві. Факторні моделі, що використовують для аналізу фонду робочого часу та фонду оплати праці. Аналіз забезпеченості підприємства персоналом необхідної кваліфікації. Основні розділи бізнес-плану. Призначення плану із праці. Завдання аналізу і планування трудових показників підприємства. Резерви зростання продуктивності праці на підприємствах.

Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці. Статистична звітність з праці. Сутність, мета та завдання аудиту персоналу. Види та процедури аудиту персоналу. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забезпечення. Форми статистичної звітності. Аналіз трудових показників. Призначення аудиту та аудиту в трудовій сфері. Мета, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу. Соціальний аудит та його класифікація. Мотиваційне поле та його вплив на учасників організації. Переваги використання соціального аудиту для кожної категорії працюючих.

Тема 12. Організація та нормування праці. Організація та нормування праці. Сутність, основні принципи й завдання організації та нормування праці. Трудовий процес і його елементи. Трудові нормативи й мікроелементне нормування. Норми витрат праці та їхня класифікація. Завдання організації та нормування праці. Основні принципи організації та нормування праці. Напрями та завдання вдосконалення організації та нормування праці. Сутність та значення наукової організації праці. Структура трудового процесу. Поняття «робочий час» і методи вивчення витрат робочого часу. Мета та завдання фотографії робочого часу та хронометражу.

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану МОП. Особливість та напрямки діяльності Міжнародної організації праці. Конвенції та рекомендації МОП в системі захисту прав працівників.

Тема 14. Міжнародний досвід регулювання СТВ. Міжнародні трудові стандарти. Регулювання соціально-трудових відносин в нормативних актах Організації Об'єднаних Націй (ООН). Стандарти міжнародної організації труда (МОП). Регіональні стандарти праці. Трудові стандарти Організації економічної співпраці та розвитку (ОЕСР). Трудове законодавство та інші правові акти України - форма державного регулювання соціально-трудових відносин. Соціальне планування на підприємстві.

3. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. «Економіка праці та соціально-трудові відносини» як навчальна дисципліна

Мета – формування у студентів – майбутніх фахівців з маркетингу – теоретичних та практичних знань про різноманітні аспекти праці, уміння їх сприймати у взаємозв'язку і взаємозалежності та сформувати теоретичну й методологічну бази, яка буде основою для ухвалення ефективних управлінських рішень в умовах нової економіки.

Професійні компетентності: здатність розуміти місце та роль економіки праці в управлінні підприємством і вміння синтезувати різноманітні аспекти праці у єдину високоефективну систему.

Ключові поняття: економіка праці, праця, економіка праці як навчальна дисципліна, розвиток економіки праці.

План

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 1

1. Дайте визначення предмета та об'єкта навчальної дисципліни «Економіка праці».
2. Проаналізуйте методологічні основи навчальної дисципліни «Економіка праці».
3. Розкрийте сутність поняття «праця».
4. Розкрийте сутність поняття «економіка праці».
5. Обґрунтуйте взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами.
6. Охарактеризуйте основні етапи становлення економіки праці як науки.
7. Проаналізуйте основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України.
8. Охарактеризуйте стан ринку праці України.
9. Що відбувається з рівнем оплати праці?

Тема 2. Праця: базові категорії та сучасні тренди.

Мета – формування системи теоретичних знань щодо розуміння поняття «праця» та практичних навичок у використанні їх у розвитку трудової кар'єри з урахуванням сучасних особливостей видів праці та зайнятості.

Професійні компетентності: здатність формувати й аналізувати процес праці; ураховувати та удосконалювати різноманітні аспекти праці; уміння підбору для себе виду праці, який найбільшою мірою відповідає внутрішнім потребам та психофізіологічним особливостям індивіда.

Ключові поняття: праця, елементи праці, аспекти праці, функції праці, види праці, характер праці, гнучкі режими робочого часу, дистанційна занятість, лізинг персоналу, фрілансова діяльність, мотиви, стимули.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 2

1. У чому полягає зміст поняття «праця»?
2. Назвіть та охарактеризуйте елементи праці.
3. Опишіть аспекти праці на конкретному прикладі.

4. Розкрийте основні функції праці.
5. Назвіть та охарактеризуйте види праці.
6. Що таке «характер праці»?
7. Сформулюйте основні особливості сучасного ринку праці та видів праці на ньому?
8. Охарактеризуйте гнучкі режими робочого часу.
9. Що таке дистанційна занятість?
10. Дайте характеристику фрілансовій діяльності, її поширення та можливості для подальшого поширення.
11. Чим відрізняються мотиви від стимулів?
12. Що таке «потреба», які теорії потреб існують?

Тема 3. Система соціально-трудова відносин.

Мета – оволодіння методикою формування цілеспрямованості дій щодо досягнення певної мети всіх суб'єктів соціально-трудова відносин, розкрити роль держави, профспілок і найманих працівників у системі соціального партнерства.

Професійні компетентності: здатність організувати соціально-трудова відносини, зокрема й соціально-партнерські на індивідуальному та макрорівнях.

Ключові поняття: соціально-трудова відносини (СТВ), регулювання системи СТВ, елементи системи СТВ, рівні, предмети та типи соціально-трудова відносин; патерналізм; дискримінація.

Контрольні запитання

1. Розкрийте сутність соціально-трудова відносин.
2. Дайте визначення сутності поняття «соціальне партнерство».
3. Охарактеризуйте систему СТВ, її основні елементи.
4. За якими класифікаційними ознаками розподіляють види СТВ? Охарактеризуйте їх.
5. Хто може бути суб'єктами соціально-трудова відносин?

6. Назвіть рівні соціально-трудо­вих відносин, підкресліть їхні особливості.
7. Охарактеризуйте предмет соціально-трудо­вих відносин на кожному з рівнів.
8. Які принципи соціально-трудо­вих відносин ви знаєте?
9. Охарактеризуйте кожен із типів соціально-трудо­вих відносин.
10. Назвіть об'єкти та суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.
11. Дайте характеристику кожному суб'єкту соціально-трудо­вих відносин.
12. Які моделі системи СТВ вам відомі? Дайте їм коротку характеристику.
13. У чому полягають функції держави як одного з основних суб'єктів соціального партнерства?

Тема 4. Населення і трудовий потенціал.

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок у визначенні особливостей трудового потенціалу та виявленні резервів його покращення.

Професійні компетентності: здатність аналізувати показники демографічного навантаження, показник народжуваності, смертності, шлюбності; здатність оцінювати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу та склад економічно неактивного населення за методологією МОП; здатність оцінювати демографічну та трудоворесурсну ситуації в Україні.

Ключові поняття: трудовий потенціал, населення, відтворення, показники демографічного навантаження.

Контрольні завдання для самодіагностики за темою 4

1. У чому полягає сутність поняття «трудо­ві ресурси», їхній склад.
2. Обґрунтуйте кількісну систему оцінювання трудових ресурсів.
3. Наведіть характеристики якісної системи оцінювання трудових ресурсів.

4. Назвіть поняття та режими відтворення трудових ресурсів.
5. Назвіть фази та типи відтворення трудових ресурсів.
6. Наведіть характеристику трудоресурсної ситуації в Україні.
7. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.
8. Назвіть показники демографічного навантаження.
9. Розкрийте сутність старіння й демографічні показники для його оцінювання.
10. Екстенсивні та інтенсивні чинники, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу. Розкрийте сутність чинників.

Задача 1.

Чисельність населення району на початок року становить 1,958 млн. осіб, коеф. Працевдатності населення – 54,5%, к-т працевдатності населення працевдатного віку – 96,5%. В економіці зайнято 800 тис. чол., в т.ч. підлітків та осіб старшого віку – 75 тис. осіб. Чисельність незайнятого населення працевдатного віку – 15,3 тис. осіб.

Визначить:

1. чисельність працевдатного населення;
2. чисельність працевдатного населення працевдатного віку;
3. чисельність економічно активного населення;
4. загальний рівень зайнятості населення;
5. рівень зайнятості населення працевдатного віку;
6. рівень зайнятості економічно активного населення;
7. рівень незайнятості економічно активного населення.

Розв'язання:

1. Чисельність працевдатного населення ($S_{п.н.}$) = Коеф. працевдатності населення ($K_{п.н.}$) * Чисельність населення району (S_n)

$$K_{п.н.} = 54,5\%$$

$$S_n = 1,958 \text{ млн. осіб}$$

$$S_{п.н.} = 0,545 * 1958000 = 1067,11 \text{ тис. осіб.}$$

2. Чисельність працевдатного населення працевдатного віку ($S_{п.н.п.в.}$) = $K_{п.н.п.в.} * S_{п.н.}$

$$S_{п.п.в.} = 0,965 * 1067110 = 1029761,15 \text{ осіб} = 1029,76 \text{ тис. осіб}$$

3. Чисельність економічно активного населення ($S_{е.а.н.}$) = Чисельність зайнятого населення ($S_{з.н.}$) + Чисельність незайнятого населення ($S_{н.з.}$)
 $S_{е.а.н.} = 800 + 15,3 = 815,3 \text{ тис. осіб.}$

4. Загальний рівень зайнятості населення = (Чисельність зайнятого населення / Чисельність населення району) * 1000

$$K_{з.н.} = S_{з.н.} / S_{н.} * 1000 = 800 / 1958 * 1000 = 408,6 \text{ ‰ (промиле)}$$

Таким чином, на 1000 осіб населення району припадає 408,6 осіб зайнятих у народному господарстві

5. Рівень зайнятості населення працездатного віку ($K_{з.п.н.}$) = Чисельність зайнятого населення працездатного віку ($S_{з.н.}$) / чисельність працездатного населення ($S_{п.н.}$) * 1000;

$$K_{з.п.н.} = S_{з.н.} / S_{п.н.} * 1000 = 725 / 1067,11 * 1000 \approx 679 \text{ ‰}$$

Звідси бачимо, що на 1000 осіб працездатного населення припадає 679 осіб працездатного віку, зайнятих у народному господарстві.

6. Рівень зайнятості економічно активного населення ($K_{з.е.а.н.}$) = Чисельність зайнятого населення працездатного віку ($S_{з.н.}$) / Чисельність економічно активного населення ($S_{е.а.н.}$) * 1000;

$$K_{з.е.а.н.} = S_{з.н.} / S_{е.а.н.} * 1000 = 800 / 815,3 * 1000 \approx 981 \text{ ‰}$$

На 1000 чол. економічно активного населення припадає 981 осіб зайнятих у народному господарстві.

7. Рівень незайнятості економічно активного населення ($K_{нез.е.а.н.}$) = чисельність незайнятого населення ($S_{нез.н.}$) / Чисельність економічно активного населення ($S_{е.а.н.}$) * 1000

$$K_{нез.е.а.н.} = S_{нез.н.} / S_{е.а.н.} * 1000 = 15,3 / 815,3 * 1000 = 19 \text{ ‰}$$

або

Рівень незайнятості економічно активного населення ($K_{нез.е.а.н.}$) = 1000 - Рівень зайнятості економічно активного населення ($K_{з.е.а.н.}$)

$$K_{нез.е.а.н.} = 1000 - K_{з.е.а.н.} = 1000 - 981 = 19 \text{ ‰}$$

На 1000 осіб економічно активного населення припадає 19 осіб, які не зайняті в народному господарстві.

Приклад 1. Населення району налічує 1311,9 тис. осіб віком 15-70 років. Із них чисельність жінок становить 700,7 тис. осіб. Підрахуйте рівень економічної активності жінок у регіоні, якщо обмеженням домогосподарств виявлено 916,5 тис. зайнятих, із яких 53,7% становлять жінки. Серед безробітних у віці 15-70 років чисельність жінок становить 23,5 тис. осіб.

Розв'язання. Розрахуємо чисельність зайнятих жінок у регіоні :

$916,5 \cdot 0,537 = 492,2$ тис. осіб.

Розрахуємо рівень економічної активності жінок у регіоні:

$$P_{\text{ЕАН(жінок)}} = \frac{Ч_{\text{ЕАН(жінок)}}}{Ч_{\text{жінок(15-70)}}} \cdot 100\% = \frac{492,2 + 23,5}{700,7} \cdot 100\% = 73,6\%$$

Таким чином, рівень економічної активності жінок у регіоні становить 73,6%.

Тема 5. Ринок праці.

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі, регулюванні механізмів ринку праці та виявленні напрямів покращення його функціонування.

Професійні компетентності: здатність аналізувати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили; здатність оцінювати стан та прогнозувати ринок праці; здатність систематизувати основні функції держави в системі регулювання ринку праці.

Ключові поняття: ринок праці, кон'юнктура ринку праці, інфраструктура ринку праці, моделі ринку праці, методи прямої й непрямої дії.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 5

1. Що становить собою ринок праці та чим він відрізняється від інших ринків?
2. Назвіть основні елементи ринку праці.
3. Розкрийте зміст основних функцій ринку праці.
4. Назвіть умови виникнення та функціонування ринку праці.

5. Назвіть основні види ринку праці.
6. Охарактеризуйте структуру ринку праці.
7. Які ви знаєте закордонні моделі ринку праці?
8. Розкрийте зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.

Тема 6. Регулювання зайнятості населення.

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі й моніторингу показників зайнятості та безробіття.

Професійні компетентності: здатність визначати рівень зайнятості та безробіття; здатність до визначення основних видів і форм зайнятості та безробіття; здатність визначати й аналізувати основні державні програми зайнятості.

Ключові поняття: зайнятість, безробіття, безробітний за методологією МОП, рівень зайнятості, рівень безробіття.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 6

1. Як ви розумієте поняття «зайнятість населення»?
2. Надайте характеристику зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?
3. Розкрийте сутність основних концепцій зайнятості.
4. За якими критеріями визначають види зайнятості на ринку праці?
5. Дайте визначення безробіття.
6. Яким є статус, права, обов'язки безробітних, згідно з чинним законодавством?
7. Назвіть основні види безробіття та розкрийте їхню сутність.
8. Якими, на вашу думку, є соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні?
9. Які є умови виплати допомоги у зв'язку з безробіттям?

10. Яка мета розроблення державних, регіональних програм зайнятості?

Методичні рекомендації

Тривалість безробіття — динамічна величина, що характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітного у певному періоді, а також тими безробітними, які були в цьому періоді працевлаштовані.

Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) населення віком 15—70 років розраховується за матеріалами вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності. Розрахунок показника здійснюється на основі формули середньої арифметичної зваженої, яка застосовується до інформації, повідомленої безробітними респондентами про фактичну тривалість пошуків ними роботи за станом на момент проведення опитування.

Середня тривалість безробіття

$$t_{\bar{6}} = \frac{\sum t_i \times \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}}$$

де $t_{\bar{6}}$ — середня тривалість безробіття, місяців;

t_i — тривалість безробіття i -місяців;

\mathcal{C}_i — чисельність працевлаштованих безробітних, які не мали роботи i місяців, осіб;

\mathcal{C} — загальна чисельність працевлаштованих безробітних за весь період, осіб.

Рівень зайнятості визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15—70 років до кількості всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Рівень зайнятості населення

$$P_3 = \frac{\mathcal{C}_3}{\mathcal{C}_{\text{НАС}(15-70)}} \times 100\%$$

де P_3 — рівень зайнятості населення;

\mathcal{C}_3 — чисельність зайнятого населення у віці 15—70 років; $\mathcal{C}_{\text{НАС}(15-70)}$ — чисельність населення у віці 15—70 років.

Рівень зайнятості i -ї групи за соціально-демографічною ознакою

$$P_{з(i)} = \frac{Ч_{з(i)}}{Ч_{I(15-70)}} \times 100\%$$

де $P_{з(i)}$ — рівень зайнятості i -ї групи;

$Ч_{з(i)}$ — чисельність зайнятого населення i -ї групи у віці 15—70 років;

$Ч_{I(15-70)}$ — чисельність населення I -ї групи у віці 15—70 років.

Рівень безробіття населення

$$P_{б} = \frac{Ч_{б}}{Ч_{ЕАН(15-70)}} \times 100\%$$

де $P_{б}$ — рівень безробіття населення;

$Ч_{б}$ — чисельність безробітного населення у віці 15—70 років;

$Ч_{ЕАН(15-70)}$ — чисельність економічно активного населення у віці 15—70 років.

Рівень безробіття i -ї групи за соціально-демографічною ознакою

$$P_{б(i)} = \frac{Ч_{б(i)}}{Ч_{ЕАН(i)(15-70)}} \times 100\%$$

де $P_{б(i)}$ — рівень безробіття i -ї групи;

$Ч_{б(i)}$ — чисельність безробітного населення i -ї групи у віці 15—70 років;

$Ч_{ЕАН(i)(15-70)}$ — чисельність економічно активного населення i -ї групи у віці 15—70 років.

Згідно із **законом А.Оукена** щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7 % утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2 процентних пункти приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно, скорочення реального ВНП на 2 процентних пункти збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2—2,5 % втрат ВНП порівняно з потенційним

Приклади розв'язання типових завдань

Приклад 1. На території області проживає 1962,3 тис. осіб. З них 1211,9 тис. осіб віком 15—70 років. Чисельність безробітних становить 43,9 тис. осіб, з яких 65,5 % — чоловіки. Чисельність зайнятих становить 920,9 тис. осіб, з яких 68 % — чоловіки. Розрахуйте рівень зайнятості, рівень безробіття населення в регіоні та визначте рівень безробіття серед чоловіків.

Розв'язання.

Розрахуємо чисельність економічно активного населення в області:

$$43,9 + 920,9 = 964,8 \text{ тис. осіб.}$$

Розрахуємо чисельність безробітних чоловіків:

$43,9 \times 0,655 = 28,75$ тис. осіб.

Розрахуємо чисельність зайнятих чоловіків:

$920,9 \times 0,68 = 626,2$ тис. осіб.

Розрахуємо рівень зайнятості населення в області:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{НАС(15-70)}} \times 100\% = \frac{920,9}{1211,9} \times 100\% = 76\%$$

Розрахуємо рівень безробіття населення в області:

$$P_E = \frac{Ч_E}{Ч_{НАС(15-70)}} \times 100\% = \frac{43,9}{964,8} \times 100\% = 4,5\%$$

Розрахуємо регіональний рівень безробіття серед чоловіків:

$$P_{E(ЧОЛ)} = \frac{P_{E(ЧОЛ)}}{Ч_{НАС(ЧОЛ)(15-70)}} \times 100\% = \frac{28,75}{28,75 + 626,2} \times 100\% = 4,4\%$$

Таким чином, рівень зайнятості в області становить 76 %; рівень безробіття населення в області в цілому дорівнює 4,5 % та, зокрема, серед чоловіків — 4,4 % , що перебуває в межах природного рівня безробіття.

Тема 7. Соціальне партнерство.

Мета – оволодіння теоретичними засадами з питання соціального партнерства та набуті практичних навичок у колективно-договірному регулюванні під час вирішення соціально-трудова конфліктів.

Професійні компетентності: здатність визначати суб'єктів соціального партнерства, їхні функції та основні принципи соціального партнерства та застосовувати їх при регулюванні соціально-трудова конфліктів.

Ключові поняття: соціальне партнерство, колективнодоговірні відносини, соціально-трудова конфлікти.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 7

1. Визначте сутність поняття «соціальне партнерство». Із яких категорій сформоване це поняття?
2. Хто є суб'єктом соціального партнерства?
3. Обґрунтуйте склад суб'єктів соціального партнерства та визначте їхній внесок у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин.
4. Розкрийте умови виникнення соціального партнерства.

5. Охарактеризуйте місце профспілок у соціальному партнерстві.
6. Для чого створено Національну раду соціального партнерства?
7. Чи є країни, де не існує системи соціального партнерства?
8. Дайте характеристику колективного договору та особливостей його укладання в Україні.

Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці.

Мета – формування системи теоретичних знань і практичних навичок у вимірюванні продуктивності праці на підприємстві, виявленні та реалізації резервів зростання продуктивності праці з урахуванням факторів, що впливають на неї.

Професійні компетентності: здатність оцінювати рівень продуктивності праці на підприємстві; виявляти за результатами аналізу резерви підвищення продуктивності праці; уміння контролювати продуктивність праці та виявляти основні фактори, що впливають на неї.

Ключові поняття: продуктивність праці, виробіток, трудомісткість праці, показники вимірювання продуктивності праці, підвищення продуктивності праці, фактори, резерви.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 8

1. У чому полягає зміст поняття «продуктивність праці»?
2. У яких показниках виявляють підвищення продуктивності праці?
3. Які є методи вимірювання продуктивності праці?
4. Які є переваги й недоліки натурального (умовно-натурального) методу вимірювання продуктивності праці?
5. Який існує спосіб розрахунку виробітку як одного з показників продуктивності праці?
6. Які існують види трудомісткості? Надайте їх характеристики
7. У чому полягає взаємозв'язок між показниками виробітку та трудомісткості праці?

8. Які існують основні фактори підвищення продуктивності праці на сучасному рівні розвитку економіки України?
9. Які існують резерви зростання продуктивності праці на підприємствах?
10. У яких показниках виявляють зміни продуктивності праці та резерви її підвищення?

Методичні рекомендації

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням об'єму продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього об'єму, з іншого боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу. Визначається за формулою

$$B = \frac{V}{T}$$

де B — виробіток;

V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Трудомісткість — обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Визначається за формулою

$$T_p = \frac{T}{V}$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції;

T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг);

V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг).

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції і затрати праці. Розрізняють *натуральний, трудовий і вартісний тісний методи*.

Натуральний метод передбачає вимірювання обсягу виробленої продукції і продуктивності праці в натуральних одиницях (штуках, тонах, кілограмах, метрах тощо). Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється

якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовнонатуральних одиниць (умовна штука, умовний кілограм тощо).

Трудовий метод найчастіше використовується на роботах, де для характеристики обсягів виробленої продукції або виконаних робіт застосовують норми затрат праці і продуктивність праці вимірюється в нормогодинах.

Вартісний (грошовий) метод передбачає використання вартісних показників обсягу продукції, до яких належить валова і товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід.

Зміни продуктивності праці характеризує індекс динаміки продуктивності праці.

Індекс виробітку:

$$I_v = \frac{B_z}{B_b}$$

де I_v — індекс виробітку;

B_z — виробіток у звітному періоді;

B_b — виробіток у базисному періоді.

Індекс трудомісткості:

$$I_{Tp} = \frac{Tp_b}{Tp_z}$$

де I_{Tp} — індекс трудомісткості;

Tp_z — трудомісткість у звітному періоді;

Tp_b — трудомісткість у базисному періоді.

Приклад 3. Обсяг продукції за планом складає 2500 од., за звітом - 2700 од. Витрати праці за планом - 400 люд.-змін, за звітом - 423 люд.-зміни. Обчислити зміну продуктивності праці за виробітком і трудомісткістю.

Розв'язання: За виробітком продукції

$$I_p = \frac{I_Q}{I_R} = \frac{2700 \times 400}{2500 \times 423} = 1,02; \Delta B_{пр} = +2\%$$

За трудомісткістю продукції

$$\Delta T_m = \pm \frac{\Delta B_{пр} \times 100\%}{100 + \Delta B_{пр}} = \frac{2 \times 100\%}{100 + 2} = 1,96\%$$

Приклад 4. Після заміни обладнання на нове витрати праці на один із виробів знизилися на 15%. Визначити можливий приріст продуктивності праці.

Розв'язання:

$$\Delta\Pi = \Delta V_{\text{пр}} = \pm \frac{\Delta T_{\text{м}} \times 100\%}{100 - \Delta T_{\text{м}}} = \frac{15 \times 100\%}{100 - 15} = 13,04\%$$

Приклад 5. Унаслідок поліпшення організації праці знижені втрати робочого часу з 17 до 11%. Визначити можливості зростання продуктивності праці за допомогою організаційного фактора.

Розв'язання:

Припустимо, робочий час без урахування його втрат складає 100%, тоді реально використаний у базовому періоді робочий час складає (100-13)% , у звітному періоді - (100-9)%:

$$\Delta\Pi = \left(\frac{100 - 11}{100 - 17} - 1 \right) \times 100\% = +4,6\%$$

Тема 9. Організація оплати праці та заробітної плати.

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок щодо розуміння доходів, заробітної плати й оплати праці, питань їхньої ефективної організації.

Професійні компетентності: здатність аналізувати доходи економічно активного населення, розробляти стратегію їхньої диференціації; здатність до організації оплати праці з використанням відповідних систем.

Ключові поняття: доходи робітників, оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 9

1. Дайте визначення поняття «доходи населення».
2. Проаналізуйте взаємозв'язок номінальних і реальних доходів.
3. Назвіть джерела доходів населення.
4. Дайте визначення поняття «соціальні трансферти».
5. Які види послуг і пільг охоплює соціальний пакет?
6. Із чого складається трудовий дохід працівника?
7. Що належить до доходів працівника, не пов'язаних з його трудовою діяльністю?
8. Дайте визначення поняття «заробітна плата».
9. Із яких елементів складається заробітна плата?
10. Які функції виконує заробітна плата?

11. Назвіть принципи організації заробітної плати.
12. Із яких елементів складається тарифна система оплати праці?
13. Назвіть форми та системи заробітної плати та дайте їхню характеристику.

Практичні завдання

Приклади розв'язання типових завдань

Приклад 1. Визначити суму заробітної плати робітника з почасовою оплатою III розряду, який відпрацював 180 год, виконавши нормоване завдання, за що встановлено премію у розмірі 15 %. Працівник зекономив матеріалів на суму 900 грн, за що передбачена премія у розмірі 20 % від вартості зекономлених матеріалів. Протягом 5 змін заміняв хворого робітника II розряду, за що встановлено доплату в розмірі 50 % тарифної ставки робітника, обов'язки якого виконувались.

Розв'язання. Розрахуємо годинну тарифну ставку робітника III розряду за умови, що середньомісячний фонд робочого часу становить 176 годин (22 робочі дні по 8 годин), тарифна ставка I розряду — 960 грн за місяць:

$$T_{I_{год}} = \frac{T_{I_{міс}}}{176} = \frac{960}{176} = 5,45 \text{ грн,}$$

$$T_{III_{год}} = T_{I_{год}} \times K_{III} = 5,45 \times 1,23 = 6,7 \text{ грн;}$$

Розрахуємо прямий заробіток працівника ($Z_{пр}$):

$$Z_{пр} = T \times Ч, \text{ звідси } Z_{пр} = T_{III_{год}} \times Ч = 6,7 \times 180 = 1206 \text{ грн}$$

Розрахуємо розмір заробітку працівника за заміну хворого робітника II розряду, якого він заміняв 5 змін по 8 годин:

$$Z_{III} = T_{I_{год}} \times K_{II} \times (8 \times 5) \times 0,5 = 5,45 \times 1,11 \times 40 \times 0,5 = 120,99 \text{ грн.}$$

Розрахуємо загальну суму заробітної плати робітника разом з премією за виконання нормованого завдання та економію матеріалів:

$$Z_{нр} = Z_{пр} + П = 1206 + 120,99 + 1206 + 0,12 + 900 \times 0,2 = 1687,89 \text{ грн.}$$

Отже, заробіток робітника становив 1687,89 грн.

Приклад 2. Визначити місячну заробітну плату робітника 4-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці. Погодинна тарифна ставка робітника становить 100 коп., ним відпрацьовано за місяць 171 год, премія за якісне виконання робіт складає 40% від тарифної ставки.

Розв'язання: $Z_{п} = 171 \times 1 + 171 \times 1 \times 0,4 = 171 + 68,4 = 239,4 \text{ грн.}$

Приклад 3. Розрахувати прямий відрядний заробіток та суму прогресивних доплат робітникові, якщо за місяць (184 год) він відпрацював на основній роботі, за яку передбачена прогресивна виплата, 200 нормо-год, а на допоміжних роботах, які не передбачені основним завданням, - ще 28 нормо-год. На основних роботах передбачається 5-й розряд (погодинна тарифна ставка - 0,89 грн), на допоміжних - 3-й розряд (погодинна тарифна ставка - 0,69

грн). За основну роботу, що виконана понад місячну норму, застосовується форма оплати за розцінками, збільшеними в 1,5 раза.

Розв'язання:

Прямий відрядний заробіток $184 \times 0,89 = 163,76$ грн.

Доплати $(200 - 184) \times 0,89 \times 1,5 = 21,36$ грн.

Допоміжний заробіток $28 \times 0,69 = 19,32$ грн.

Загальна сума заробітної плати $163,76 + 21,36 + 19,32 = 204,44$ грн.

Приклад 4. Визначити місячний заробіток робітника 6-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці з нормованим завданням. Годинна тарифна ставка становить 117 коп., відпрацьовано за місяць 173 години, рівень виконання нормованого завдання становить 100%, доплата за умови праці - 20%, за професійну майстерність - 24% , премія за якісне виконання завдання - 20%.

Розв'язання:

$Z_{\text{п}} = 173 \times 1,17 + 173 \times 1,17 - (0,2 + 0,24 + 0,2) = 331,95$ грн.

Приклад 5. Робітник, що працює за погодинною формою оплати праці, з місячним окладом 147 грн, відпрацював за розрахунковий місяць 19 робочих днів по 8 годин. Розрахувати його погодинну заробітну плату за цей місяць, якщо за графіком кількість 8-годинних змін у місяці становить 23.

Розв'язання:

$$Z_{\text{відр}} = \frac{147 \times 19}{23} = 121,43 \text{ грн.}$$

Приклад 6. Розрахувати відрядну розцінку, прямий відрядний заробіток і коефіцієнт приробітку, якщо за нормами передбачено виконання операції ланкою робітників 4-го та 5-го розрядів (годинні ставки відповідно 73 та 78 коп.), а фактично роботу виконували два робітники 5-го розряду за нормою часу 1,18 люд.-год на місяць, відпрацювавши удвох 348 люд.-год і виконавши 318 операцій.

Розв'язання:

Визначимо відрядну розцінку:

$$P_{\text{в}} = 1,18 \times 0,78 = 0,92 \text{ грн.}$$

Визначимо відрядний заробіток, виходячи з кількості виконаних операцій (з розрахунку на 1 робітника): $Z_{\text{пр}} = 318 \times 0,92 / 2 = 146,28$ грн, виходячи з фактично відпрацьованого часу (за погодинною ставкою): $348 \times 0,78 / 2 = 135,72$ грн.

Визначимо коефіцієнт приробітку:

$$K_{\text{пр}} = 146,28 / 135,72 - 1 = 0,0778.$$

Приклад 7. Розрахувати суму місячного заробітку робітника, праця якого оплачується за відрядно-преміальною системою, якщо за 23 робочих дні по 8 годин він здав 978 виробів, норма часу на один виріб - 0,22 люд.-год, розцінка -

0,2 грн, премії виплачуються в розмірі 20% відрядного заробітку за 100% виконання місячної норми та 1,15% за кожний відсоток її перевиконання.

Розв'язання:

Планова кількість виробів за місяць: $2 \times 38 / 0,22 = 836$ виробів.

Визначаємо відсоток перевиконання норм:

$$(978 - 836) / 836 - 100\% = 16,98\%.$$

Фактичний відрядний заробіток:

$$0,2 \times 978 = 195,6 \text{ грн.}$$

Визначаємо розмір премії:

$$(0,2 + 0,0115 \times 16,98) \times 195,6 = 77,31 \text{ грн.}$$

Загальний заробіток складе:

$$195,6 + 77,31 = 272,91 \text{ грн.}$$

Приклад 8. Трудомісткість виробничої програми розподілена за розрядами на плановий рік таким чином: 1-й розряд – 10 тис. нормо-год; 2-й розряд – 15; 3-й розряд – 35; 4-й розряд – 70; 5-й розряд – 50; 6-й розряд – 20 тис. нормо-год. Установлені такі тарифні коефіцієнти за розрядами: 1 – 1; 2 – 1,08; 3 – 1,2; 4 – 1,35; 5 – 1,53; 6 – 1,8. Визначити середній розряд робіт і середній тарифний коефіцієнт.

Розв'язання:

$$P_c = \frac{\sum PT}{\sum T} = \frac{\sum P\chi_p}{\sum \chi_p} = \frac{1 \times 10 + 2 \times 15 + 3 \times 35 + 4 \times 70 + 5 \times 50 + 6 \times 20}{10 + 15 + 35 + 70 + 50 + 20} = 3,975$$

$$K_c = \frac{\sum KT}{\sum T} = \frac{\sum K\chi_p}{\sum \chi_p} = \frac{1 \times 10 + 1,08 \times 15 + 1,2 \times 35 + 1,35 \times 70 + 1,53 \times 50 + 1,8 \times 20}{10 + 15 + 35 + 70 + 50 + 20} = 1,376$$

Приклад 9. Тарифна ставка 1-го розряду дорівнює 65 коп. Визначити тарифний коефіцієнт, якщо середня тарифна ставка дорівнює 90 коп. Визначити середню тарифну ставку, якщо середній тарифний коефіцієнт дорівнює 1,69.

Розв'язання:

$$K_c = \frac{C_c}{C_{c1}} = \frac{90}{65} = 1,3846; C_c = C_{c1} \times K_c = 0,65 \times 1,69 = 1,10 \text{ грн}$$

Приклад 10. Слюсар-ремонтник, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою оплати праці, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка складає 8 грн, змінна норма виробітку робітників, яких він обслуговує, - по 10 виробів. Фактично основними робітниками

виготовлено за місяць 700 виробів. Визначити місячну зарплату слюсаря-ремонтника.

Розв'язання.

$$P_{\text{нв}} = \frac{C_{\text{дн}}}{\sum_{i=1}^n H_{\text{вир}i}} = \frac{8}{3 \times 10} = 0,27 \text{ грн}$$

$$З_{\text{н}} = P_{\text{нв}} \times H_{\text{вир.за_міс}} = 0,27 \times 700 = 189 \text{ грн}$$

Приклад 11. У цеху машинобудівного заводу працюють: 50 чоловік – 2-го розряду (погодинна тарифна ставка – 70 коп.), 70 чол. – 3-го (погодинна тарифна ставка – 78 коп.), 90 – 4-го (погодинна тарифна ставка – 88 коп.), 80 – 5-го (погодинна тарифна ставка 100 коп.), 70 – 6-го (погодинна тарифна ставка – 117 коп.), 30 – 7-го (погодинна тарифна ставка – 123 коп.), 20 – 8-го розряду (погодинна тарифна ставка – 131 коп.). Визначити середню тарифну ставку.

Розв'язання.

$$C_c = \frac{0,7 \times 50 + 0,78 \times 70 + 0,88 \times 90 + 1 \times 80 + 1,17 \times 70 + 1,23 \times 30 + 1,31 \times 20}{50 + 70 + 90 + 80 + 70 + 30 + 20}$$

$$= \frac{393,8}{410} = 0,96 \text{ грн/год}$$

Приклад 12. На підприємстві робітникам установлені доплати за професійну майстерність. За розмірами доплат робітники розподілені таким чином: 100 робітникам установлені доплати в розмірі 12% тарифної ставки, 150 – 16%, 110 – 20%, 50 – 24%. Визначити середній розмір доплати за професійну майстерність.

Розв'язання.

$$D_{\text{нм}} = \frac{100 \times 0,12 + 150 \times 0,16 + 110 \times 0,2 + 50 \times 0,24}{100 + 150 + 110 + 50} \times 100\%$$

$$= \frac{70}{410} \times 100\% = 17,07\%$$

Тема 10. Аналіз і планування трудових показників.

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі, плануванні трудових показників та виявленні резервів їх покращення.

Професійні компетентності: здатність аналізувати якісний, кількісний склад персоналу; здатність оцінювати ефективність використання персоналу та витрат на його утримання; здатність планувати трудові показники.

Ключові поняття розділу: трудові показники, аналіз, фонд робочого часу, фонд оплати праці, планування трудових показників.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 10

1. Яка мета здійснення аналізу трудових показників?
2. Назвіть джерела інформації для аналізу трудових показників.
3. Як здійснюють аналіз кваліфікаційного рівня працівників?
4. Розкрийте порядок здійснення аналізу кількісного та якісного складу трудових ресурсів підприємства.
5. Назвіть показники аналізу руху робочої сили.
6. Що ви розумієте під плануванням трудових показників?
7. Які етапи містить процес планування трудових показників?
8. Що становить собою план із праці та які показники й інформацію містить?
9. За допомогою яких показників на підприємстві визначають продуктивність праці?
10. Які найбільш суттєві фактори зростання продуктивності праці можуть мати місце на підприємстві?
11. Чим відрізняється показник плинності кадрів від показника обороту зі звільнення?
12. Як здійснюють аналіз структури і динаміки фонду оплати праці на підприємстві?
13. Назвіть факторні моделі, що використовують для аналізу фонду робочого часу.

14. Назвіть факторні моделі, що використовують для аналізу фонду оплати праці
15. Розкрийте сутність аналізу забезпеченості підприємства персоналом необхідної кваліфікації.
16. Назвіть розділи бізнес-плану.
17. Яке призначення плану із праці?
18. Назвіть завдання аналізу і планування трудових показників підприємства.
19. Охарактеризуйте резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах.

Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці.

Мета – надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ, методичних рекомендацій, практичних навичок, механізмів управління організацією, необхідні для оволодіння системними знаннями теорії та практики аудиту діяльності економічних суб'єктів у сфері праці і трудових відносин.

Професійні компетентності: здатність до аналізу статистичних форм звітності з праці; розуміння тлумачення понять «аудиту персоналу», «соціальний аудит» с точки зору різних аспектів.

Ключові поняття розділу: форми статистичної звітності з питань праці (№1-ПВ (квартальна), №1-ПВ (місячна), №1-ПВ (умови праці)), аудит, аудит в трудовій сфері, аудит персоналу, соціальний аудит.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 11

1. Які форми статистичної звітності є чинними зараз? Як часто необхідно подавати №1-ПВ (умови праці)?
2. У якому вигляді подаються форм статистичної звітності?
3. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
4. Що таке аудит? Згідно якого Закону України можна ознайомитися із аудиторською діяльністю?

5. Що таке аудит в трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?
6. Охарактеризуйте мету, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу.
7. Що таке соціальний аудит?
8. Надайте класифікацію соціального аудиту.
9. Що таке мотиваційне поле? Охарактеризуйте його.
10. Які переваги використання соціального аудиту для кожної категорії?

Тема 12. Організація та нормування праці. Організація та нормування праці.

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок у визначенні особливостей організації та нормування праці на вітчизняних підприємствах.

Професійні компетентності: здатність визначати способи реалізації сутності та змісту організації й нормування праці; здатність визначати основні завдання та принципи організації й нормування праці; здатність визначати елементи трудового процесу; здатність здійснювати контроль за використанням робочого часу; здатність застосовувати передові методи та прийоми аналізу трудового процесу; здатність визначати загальні умови та вихідні матеріали для створення нормативів, характеристику основних етапів створення нормативів, робочу методичку, методи опрацювання матеріалів спостереження, будувати нормативні таблиці та графіки.

Ключові поняття: праця, організація праці, нормування праці, виробничий процес, трудовий процес, технологічний процес, робоче місце, норми праці, нормативи, норми витрат праці, умови праці.

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 12

1. Визначте мету та завдання організації та нормування праці.
2. Визначте основні принципи організації та нормування праці.
3. Визначте найважливіші напрями та завдання вдосконалення організації та нормування праці.
4. Визначте сутність та значення наукової організації праці.

5. Що становить структура трудового процесу?
6. Визначте сутність поняття «робочий час» і дайте його класифікацію.
7. Визначте методи вивчення витрат робочого часу.
9. Визначте мету та завдання фотографії робочого часу.
10. Визначте мету та завдання хронометражу.

Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.

Мета – з'ясувати цілі, завдання, структуру, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці; охарактеризувати міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини та проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнані МОП.

Професійні компетентності: Формування системи теоретичних знань і практичних навичок впливу Міжнародної організації праці на розвиток соціально-трудових відносин. Сутність і значення Міжнародних актів про економічні, соціальні й культурні права людини. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці. Організація діяльності Міжнародної організації праці. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці. Застосування Конвенцій країнам-членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану МОП.

Ключові поняття: Міжнародна організація праці, Міжнародний пакт, Організація Об'єднаних Націй, цілі МОП, органи МОП, Міжнародне бюро праці, організаційно-практична діяльність, Міжнародний кодекс праці, сфери діяльності, конвенція, бюро статистики МОП.

Тема 14. Міжнародний досвід регулювання СТВ.

Мета: Оволодіння теоретичними засадами регулювання соціально-трудових відносин у міжнародній практиці, оскільки, в сучасних умовах у міжнародній практиці у сфері зайнятості і соціально-трудових відносин відмічається формування сучасних моделей їхнього регулювання. Зокрема, виділяють три основні сучасні моделі (системи): європейська (континентальна), англосаксонська і китайська.

Професійні компетентності: Вивчення світовий досвід використання різноманітних програм регулювання соціально-трудових відносин. Вплив міжнародних організацій на умови праці та соціально-трудові відносини. Порівняння соціально-трудових відносин в різних країнах (США, Японія, Швеція, Німеччина). Вплив ТНК на зміни в зайнятості робочої сили.

Ключові поняття: Суспільна й економічна ефективність заходів щодо вдосконалення соціально-трудових відносин. Вплив державних соціально-економічних програм та заходів на розвиток соціально-трудових відносин в суспільстві. Вплив стану суспільства на соціально-трудові відносини в світовій економічній системі.

Питання для самоконтролю

1. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її суть?
2. Яке основний зміст роботи МОП в різних сферах діяльності?
3. Яким професійним групам приділяє МОП особливу увагу і чому?
4. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин використовуються у світовому співтоваристві?

Питання для обговорення

1. Розгляньте ситуацію на ринку праці Японії.
2. Особливості ринку праці Німеччини.
3. Охарактеризуйте Голландську Інспекцію праці.
4. Назвіть особливості міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості.

5. Розкрийте тенденції світового досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці.

4.ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Метою вивчення дисциплін “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є формування у студентів системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення продуктивності праці і розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Задачами курсів є набуття вмінь та навичок в області забезпечення ефективного використання ресурсів праці і моніторинга соціально-трудових відносин.

Виходячи з цього, програмами курсу “Економіка праці та СТВ” передбачені аудиторні заняття (лекційні та практичні), проведення яких сприятиме досягненню поставлених цілей і задач, а також самостійна робота студентів.

Призначенням самостійної роботи студентів, як і інших форм роботи, що використовуються у навчальному процесі, є поглиблення теоретичних знань студентів у розрізі дисципліни, що вивчається, а також закріплення студентами практичних навичок.

Вдала організація самостійної роботи студентами сприятиме отриманню глибоких знань щодо навчального курсу і, відповідно, дозволить отримати досить високу оцінку на екзамені або успішно здати іспит.

Самостійно вивчати дисципліну можна або вдома, або в бібліотеці навчального закладу (за бажанням студента – в будь-якій іншій бібліотеці), з використанням методичних вказівок, підручників, навчальних посібників, наукових статей, словника економічних термінів тощо.

Вивчення кожної теми курсу, що пропонується робочою програмою для самостійного вивчення студентами, починається з ознайомлення з основними поняттями та термінами. Студент повинен достатньо глибоко зрозуміти їхню сутність, це є основою вивчення кожної теми курсу, а значить і дисципліни загалом.

Добре, коли під час виконання цієї роботи студент занотовує в спеціальному зошиті для себе те, що вважає за необхідне.

Теоретичні знання студент самостійно набуває внаслідок докладного вивчення відповідних тем з використанням підручників і навчальних посібників. Дуже корисно перевірити глибину набутих знань, намагаючись відповісти на запитання, якими звичайно завершується кожна тема.

Навчальний матеріал, передбачений робочою програмою для самостійного засвоєння студентами, обов'язково в повному обсязі виноситься на підсумковий контроль поряд з тим, для вивчення якого передбачені аудиторні заняття.

При засвоєнні дисципліни “ “Економіка праці і СТВ” особливу увагу треба приділити докладному вивченню законодавчої бази, що регламентує сферу соціально-трудових відносин. Також необхідно користуватися статистичною інформацією Держкомстату, Облстату та даними звітності підприємств, установ і організацій.

Практична частина зазначених курсів передбачає розв'язання задач і вирішення практичних завдань. Типові задачі представлено в робочих програмах дисципліни “Економіка праці та СТВ”, а також в розділі 4 даних методичних вказівок (наведено також їх розв'язання). Набуття студентами навичок розв'язання задач і вирішення практичних завдань з дисципліни “Економіка праці і СТВ”, їх самостійне закріплення спрямовані на якісне засвоєння студентами зазначених економічних курсів. У випадках, коли при самостійному засвоєнні практичного матеріалу у студента виникають складнощі, він може звернутися із відповідними конкретними запитаннями до викладача на практичному занятті, або ж отримати консультацію у спеціально відведені для цього години.

Якісна самостійна робота студентів щодо засвоєння теоретичного та практичного матеріалу з дисципліни “Економіка праці і СТВ” надасть змогу студентам, що навчаються за економічними спеціальностями, поповнити свій цінний багаж спеціальних знань, який у недалекому майбутньому обов'язково допоможе їм стати фахівцями високого рівню.

5. ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Негативні тенденції у розвитку трудових ресурсів України та шляхи їх ліквідації.
2. Ринок праці України та його інфраструктура.
3. Безробіття як феномен ринкової економіки та засоби його регулювання.
4. Взаємозв'язок та взаємозалежність цін, заробітної плати і зайнятості населення.
5. Державне регулювання трудових доходів населення.
6. Методи управління мотивацією праці.
7. Заробітна плата як економічна категорія ринкової економіки.
8. Ефективність стимулювання підвищення продуктивності праці.
9. Оплата праці та соціальні гарантії забезпечення рівня життя населення.
10. Нові форми і системи оплати праці на Україні та шляхи їх вдосконалення.
11. Соціальне партнерство: природа, функції, значення.
12. Характеристика прихованого безробіття та його наслідки.
13. Аналіз і оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
14. Внутрішньовиробничі резерви, їх складові та вплив на економію праці.
15. Державне регулювання трудових доходів населення та його роль на сучасному етапі формування ринкових відносин.
16. Трудомісткість продукції в системі техніко-економічних показників діяльності підприємства.
17. Механізм визначення прожиткового мінімуму та його зв'язок з мінімальним споживчим бюджетом.
18. Функції заробітної плати в ринковій економіці та їх виконання на сучасному етапі розвитку продуктивних сил.
19. Державне регулювання заробітної плати.
20. Доплати і надбавки до заробітної плати як компенсаційний та стимулюючий фактори диференціації оплати праці.
21. Оплата праці в бригадах із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ).
22. Участь працівників у прибутках як фактор підвищення ефективної діяльності підприємств.
23. Сутність нормування праці та його значення в ринковій економіці.
24. Фотографія робочого часу, метод миттєвих спостережень, хронометраж та фотохронометраж як методи дослідження трудових процесів.
25. Норми затрат праці та їх види.
26. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
27. Взаємозв'язок ринку праці з ринком товарів і ринком капіталів.

28. Історія поглядів на значення і роль ринку праці з суспільному виробництві.
29. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні.
30. Трудова міграція населення, її соціально-економічні наслідки.
31. Конфлікти в соціально-трудої сфері і способи їх вирішення.
32. Роль наукової організації праці в підвищенні продуктивності праці.
33. Мотивація праці на підприємстві.
34. Рівень життя населення в умовах формування ринкової моделі економіки.
35. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП).
36. Демографічна та трудоворесурсна ситуація в Україні.
37. Структура МОП і основні конвенції у сфері трудових ресурсів
38. Раціоналізація трудових процесів та управлінських процедур.
39. Освіта та професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.
40. Попит і пропозиція на ринку праці. Основні фактори, що їх визначають.
41. Поняття про поділ і кооперування праці.
42. Фактори та резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві.
43. Організація робочих місць як важливий елемент організації праці,
44. Концепції подальшого реформування оплати праці і в Україні,
45. Система трудових показників, особливості їх планування та аналіз у сучасних умовах.
46. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудої відносин.
47. Формування загально виховного та професійного рівнів трудових ресурсів.
48. Процес формування сучасної робочої сили та шляхи підвищення її ефективності(розвиток персоналу, підготовка кадрів, закордонний досвід).
49. Людина як суб'єкт економічного життя (населення, робоча сила, трудовий потенціал, місце людини в організації).
50. Інтенсивність трудової діяльності і економія робочого часу.
51. Міжнародна організація праці (МОП) – свідомий центр трипартизму.
52. Система нормативних бюджетів, що стандартизує визначення життєвого рівня населення.
53. Права робітника на оплату праці та їх захист.
54. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу.
55. Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці
56. Управління соціальною політикою
57. Зарубіжний досвід оплати праці персоналу.
58. Деякі заходи з розповсюдження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу.
59. Проблеми молодіжного ринку праці України.

60. Нові елементи в мотивації праці .
61. Людський капітал.
62. Сучасний стан зайнятості в світі.
63. Індивідуалізм: значення індивіда порівняно з колективом (групою, організацією або суспільством).
64. Корпоративна культура як стратегічний напрям розвитку організацій.
65. Міжнародний поділ праці: направлення і можливості.
66. Глобалізація і сучасні моделі регулювання соціально-трудоких відносин.
67. Сучасна організація праці і її вплив на високі кінцеві соціальноекономічні результати.
68. Основні цілі і напрями постійної професійної перепідготовки кадрів.
69. Гуманізація праці.
70. Соціологічні дослідження у сфері праці.
71. Зв'язок принципів організації і функцій заробітної платні. Різновиди розділення і кооперації праці.
72. Населення як джерело ресурсів для праці.
73. Основні вияви демографічної кризи в Україні та її економічні наслідки.
74. Аналіз сучасного ринку праці України.
75. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з пропозицією і попитом на ринку праці.
76. Державна політика зайнятості та проблеми її реалізації.
77. Динаміка структури зайнятості в Україні за видами економічної діяльності.
78. Діяльність Державної служби зайнятості.
79. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
80. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості населення.
81. Чинники трансформації соціально-трудоких відносин.
82. Принципи функціонування системи соціально-трудоких відносин.
83. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.
84. Роботодавці і наймані працівники як соціальні партнери.
85. Впровадження в Україні концепції гідної праці.
86. Розвиток соціального партнерства в Україні.
87. Поширення нових форм соціального партнерства в Україні.
88. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
89. Міжнародний досвід соціального партнерства.
90. Можливість реалізації моделі соціального партнерства - Японії (*на вибір студента* — США, Великої Британії, Франції тощо) в Україні.
91. Громадське і державне регулювання соціально-трудоких відносин.
92. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці.

93. Розвиток соціального партнерства з питань забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.
94. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
95. Соціологічні дослідження як інструмент удосконалення відносин у сфері праці.
96. Міграційні процеси в Україні.
97. Наукова організація праці: зміст і основні напрями.
98. Психофізіологія в організації праці.
99. Сучасні вимоги до організації робочих місць інтелектуальної праці. 100. Особливості організації інтелектуальної праці.
101. Значення і роль продуктивності праці в умовах ринкової економіки.
102. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
103. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці
104. Використання тарифної системи на сучасних підприємствах.
105. Ефективність системи преміювання працівників.
106. Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум.
107. Контрактна система оплати праці.
108. Застосування безтарифної моделі оплати праці на вітчизняних підприємствах.
109. Побудова системи оплати праці з урахуванням теорій мотивації.
110. Аудит як інструмент оцінки стану й розвитку трудових відносин на підприємстві.
111. Планування й аналіз у сфері праці на підприємстві.
112. Відображення трудових показників у бізнес-плані підприємства.
113. Планування соціального розвитку трудового колективу.
114. Державна статистична звітність з питань праці.
115. Історія створення і розвитку Міжнародної організації праці.
116. Основні напрями діяльності міжнародного інституту соціально-трудових відносин.
117. Діяльність МОП в Україні.
118. Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально - трудову сферу.
119. Вплив міграційної політики різних країн світу на соціально-трудові відносини.
120. Конвенції і Рекомендації МОП та їх роль у захисті прав працівників.
121. Нові Конвенції і Рекомендації МОП: перспективи їх прийняття в Україні.
122. Відтворення ресурсів для праці в Україні.
123. Людський капітал регіонів України.
124. Формування національного людського капіталу в Україні.
125. Регіональні ринки праці в Україні: особливості попиту і пропозиції.
126. Конкуренція на ринку праці в умовах кризової економіки.

127. Інфраструктура ринку праці.
128. Стан ринків праці за видами економічної діяльності.
129. Тендерні особливості попиту і пропозиції на ринку праці України.
130. Напрями вдосконалення молодіжного сектора ринку праці в Україні.
131. Перспективи розвитку ринку праці України.
132. Міжнародний досвід захисту національних ринків праці та можливості його застосування в Україні.
133. Зайнятість та безробіття в Україні: регіональні проблеми.
134. Оцінка ефективності реалізації державних програм зайнятості населення України.
135. Соціальний захист громадян України від безробіття.
136. Приховане безробіття в Україні: причини та заходи щодо зниження його рівня.
137. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його застосування в Україні.
138. Управління продуктивністю праці на підприємствах.
139. Формування та диференціація доходів і витрат населення в Україні.
140. Напрями підвищення рівня життя населення.
141. Аудит у сфері праці: напрями, етапи, методи, звітність.
142. Освіта й інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку. 143. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.

6.ЗАПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Що розуміють під характером і змістом праці?
2. Основні напрямки державної політики у галузі зайнятості.
3. Предмет і завдання дисципліни.
4. Характеристика ринку праці.
5. Трудові ресурси суспільства, їх характеристика та структура.
6. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві 7. Трудовий потенціал суспільства, його характеристика та структура.
8. Розкрийте основні принципи соціального партнерства.
9. Задачі, зміст та показники плану по праці ,порядок його розробки.
10. Види зайнятості
11. Основні напрямки організації праці.
12. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
13. Суть і цілі аудиту в сфері праці.
14. Міжнародний досвід регулювання трудових відносин.
15. Охарактеризуйте форми оплати праці.
16. Назвіть основні напрямки регулювання ринку праці.

17. Структура ринку праці.
18. Основні напрямки політики доходів населення в Україні.
19. Назвіть функції ринку праці.
20. Ефективність праці. Суть і методи її вимірювання.
21. Методи вимірювання продуктивності праці.
22. Розкрийте роль профспілкової організації з захисту прав та інтересів найманих робітників.
23. Прожитковий мінімум і методи його розрахунку.
24. Охарактеризуйте конкретні моделі і типи вирішення трудового конфлікту.
25. Поняття реальної та номінальної заробітної платні.
26. Трудовий потенціал працівника та чинники, які впливають на його формування.
27. Розкрийте основні сфери діяльності Міжнародної організації праці (МОП).
28. Назвіть резерви росту продуктивності праці.
29. Структура Міжнародної організації праці (МОП).
30. Охарактеризуйте основні принципи формування соціально-трудова відносин.
31. Трудовий процес, його характеристика та структура.
32. Мотивація праці на підприємстві.
33. Надайте характеристику суб'єктам соціально-трудова відносин.
34. Розкрийте сутність та цілі соціологічних досліджень в сфері праці.
35. Принципи і типи соціально-трудова відносин.
36. Розкрийте сутність поняття «якість трудового життя».
37. Планування чисельності та структури кадрів.
38. Класифікація факторів продуктивності праці.
39. Охарактеризуйте сутність ціни робочої сили.
40. Назвіть причини низької продуктивності праці.
41. Розкрийте сутність сегментації ринку праці.
42. Охарактеризуйте основні принципи соціального партнерства.
43. Розкрийте сутність задоволеністю працею.
44. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
45. Надайте розгорнуту характеристику поняття рівня життя і факторів, що його визначають.
46. Концепції та цілі аудиту в сфері праці.
47. Складові трудового потенціалу підприємства (організації) та чинники, які впливають на його формування.
48. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці
49. Розкрийте різновиди поділу і кооперування праці.

50. Охарактеризуйте форми безробіття.
51. Розкрийте зміст плану з праці.
52. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудої сфери
53. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
54. Основні напрями моніторингу соціально-трудої сфери.
55. Розкрийте поняття соціального захисту населення.
56. Охарактеризуйте форми та види зайнятості.
57. Основні завдання Міжнародної організації праці (МОП).
58. Соціальне й економічне значення підвищення ефективності праці.
59. Розкрийте сутність умов праці та фактори їх формування.
60. Поясніть класичну модель ринку праці.

7. ГЛОСАРІЙ

До теми 1

Економіка праці – це динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили (виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників тощо), розподіл, обмін і споживання), а також забезпечуються умови та процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда й суспільства загалом.

Соціально-трудова відносина (СТВ) – це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямованих на поліпшення якості трудового життя й підвищення продуктивності праці

До теми 2

Засоби праці – це все те, з допомогою чого предмети праці перетворюють на готову продукцію. Насамперед, це знаряддя праці. У складі засобів праці вирішальна роль належить обладнанню.

Зміст праці виявляє професійну належність праці, склад виконуваних робіт, їхню складність, послідовність виконання.

Предмети праці – це все те, на що спрямовано працю людини. До предметів праці, які перетворюють у процесі перероблення на готову продукцію, зараховують сировину, основні й допоміжні матеріали, напівфабрикати.

Характер праці являє собою відносина між агентами праці, тобто учасниками трудового процесу.

Цілеспрямована діяльність (або жива праця) здійснюється людиною, яка витрачає нервово-м'язову енергію для планування, виконання різних механічних дій, спостереження та контролю за впливом засобів праці на предмети праці.

До теми 3

Дискримінація як тип соціально-трудова відносин – це свавільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей суб'єктів цих відносин, що зменшує для них можливості у трудовій сфері.

Конкуренція – це суперництво суб'єктів соціально-трудова відносин за можливість і кращі умови реалізації власних інтересів у соціально-трудова сфері (однією з форм реалізації конкуренції є змагання).

Конфлікт як зіткнення суб'єктів взаємодії, викликаний протилежністю цілей та інтересів, позицій і поглядів є таким типом соціально-трудова відносин, який свідчить про граничне загострення протиріч у трудових відносинах.

Міжнародна організація праці (МОП) – це організація, створена в 1919 р. з метою встановлення та збереження соціального світу, регулювання соціально-трудова відносин, захисту прав людини.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудовий договір із роботодавцем і, відповідно до цього договору, придбав відповідні права та обов'язки в трудовій сфері.

Принципи соціально-трудова відносин – це правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються суб'єкти, які приймають управлінські рішення в СТВ, а також ті, на кого їх спрямовано.

Роботодавець як суб'єкт СТВ, згідно міжнародною класифікацією статусу в зайнятості, – це людина, що працює самостійно й постійно наймає для роботи одного або кілька людей.

Соціальне партнерство – це такий тип соціально-трудова відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – достойні (за мірками свого товариства) умови життя.

До теми 4

Відтворення населення – це постійне поновлення його чисельності й структури як шляхом природної зміни поколінь, так і переходу одних структурних частин в інші.

Економічно пасивне населення – це люди, які знаходяться на утриманні родини та суспільства (інваліди I та II груп, а також непрацюючі особи працездатного віку, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах).

Мета МОП – розроблення конвенції, рекомендацій із питань праці, створення системи контролю і спостережень за дотриманням принципів і стандартів, установлених конвенціями з питань трудових відносин; розроблення проектів і програм зайнятості населення, вивчення, аналіз тенденцій та розробка основних напрямів професійної освіти в світі.

МОП – це тристороння організація, в якій при прийнятті рішень представлені працівники, роботодавці та державні органи з рівними правами.

Населення – це сукупність людей, які природно історично склались і безперервно відтворюються в процесі життя.

Очікуване довголіття – це оцінка тривалості майбутнього життя при народженні, яка визначається демографічними таблицями смертності.

Працездатний вік – це один з елементів умовної градації віку людини, зайнятою трудовою діяльністю.

Професійна працездатність – це здатність до конкретної праці, яка потребує спеціальних знань і вмінь.

Трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

До теми 5

Інфраструктура ринку праці – це сукупність державних та недержавних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій та фондів, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції в аспекті їх складових структури ринку праці, що визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Попит на ринку праці – це обсяг і структура загальної потреби в робочій силі, забезпеченій реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ.

Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. **Ринок праці** – це сукупність соціально-трудових відносин між покупцями та продавцями щодо умов наймання та використання робочої сили.

Ціна робочої сили – це ціна життєвих засобів, що необхідні для нормального відтворення робочої сили.

До теми 6

Безробітні – це громадяни, які не мають роботи й заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу та готові до неї приступити.

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15 – 70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу й чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Безробіття – це соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина працездатного населення не може знайти роботу, яку вона здатна виконувати.

Вільно обрана зайнятість передбачає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці належить винятково власнику робочої сили, тобто самому працівникові. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю й незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.

Державне регулювання зайнятості населення – це система соціально-економічних і організаційно-правових заходів, які розробляють і реалізують органи

державної влади, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Економічна зайнятість – це участь працездатного населення в суспільному виробництві (включаючи сферу послуг).

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15 – 70 років, які виконують роботи за винагороду за найманням на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість населення – це участь населення працездатного віку в суспільному виробництві.

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

Сезонне безробіття – це безробіття, що виникає у зв'язку з сезонним характером деяких робіт.

Структурне безробіття – це безробіття, обумовлене зміною, з одного боку, споживчого попиту на товари, а з іншого – зміною структури виробництва, що реагує на зміну споживчого попиту.

До теми 7

Колективна угода – це правовий акт, який укладають із метою регулювання соціально-трудова взаємовідносин на рівні галузі (галузева угода), на рівні регіону (регіональна угода) або на рівні країни (генеральна угода) між уповноваженими представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади.

Колективний договір – це такий правовий акт, який мають укладати на підприємствах, в установах, організаціях чи їхніх структурних підрозділах всіх форм власності й господарювання для регулювання соціально-трудова взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем (наймачем) для погодження обопільних інтересів.

Об'єкт соціального партнерства – це дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість і рівень їхнього життя з точки зору соціально допустимих та соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства згідно з мірою та якістю праці.

Предметом соціального партнерства в соціально-трудовій галузі є взаємовідносини щодо відтворення робочої сили; створення та розвитку системи робочих місць, реформування ринку праці, затвердження гарантій зайнятості населення; захисту трудових прав громадян; умов й охорони праці; соціального захисту.

Професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання).

Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка володіє засобами виробництва, надає робочі місця, використовує найману працю, згідно з трудовим договором, який від роботодавця (наймача) – юридичної особи має укладати керівник підприємства (організації), а від роботодавця – фізичної особи – сама зазначена особа.

Соціальне партнерство – це складна система зв'язків між працівниками, представниками яких часто є профспілки, роботодавцями та державою, що безпосередньо спрямована на погодження інтересів трудового договору з питань урегулювання трудових відносин, а також із ряду питань установлення соціальних гарантій для працівників.

До теми 8

Виробіток продукції – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначає кількість (обсяг) продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.

Індивідуальна продуктивність праці – це продуктивність окремого конкретного працівника та характеризує витрати лише живої праці на виробництво продукції.

Нормативна трудомісткість – це показник, що визначає загальний обсяг витрат праці, необхідних для виготовлення одиниці продукції або всієї виробничої програми. Розраховують його згідно з чинними технічнообґрунтованими нормами праці (часу, виробітку, часу обслуговування, чисельності тощо).

Продуктивність праці – це показник, що характеризує ефективність витрат праці в матеріальному виробництві та сфері послуг, його визначають за кількістю (обсягом) виробленої продукції (виконаних робіт) за одиницю часу або витрат праці на одиницю продукції (виконаних робіт).

Планова трудомісткість – це визначені планом витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції, які мають бути досягнуті підприємством на відповідну дату або в середньому за планований період з урахуванням зниження витрат праці завдяки реалізації організаційно-технічних заходів.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча й виявлені, але з різних причин ще не використані. Виявлення резервів становить досить серйозне і складне завдання, що потребує високої компетентності фахівців, які займаються цією справою.

Трудомісткість продукції – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), його вимірюють у людино-годинах (нормо-годинах).

Фактична трудомісткість – це фактичні витрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу робіт за звітний період часу.

Фактори підвищення продуктивності праці – це сукупність усіх рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці.

До теми 9

Відрядна заробітна плата – це оплата праці працівника за виконаний обсяг роботи.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Доходи населення – це сукупність надходжень грошових і натуральних коштів, які можливо отримати за рахунок праці працівників та інших джерел за певний проміжок часу, які використовує людина, з метою споживання й накопичення.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, переважно, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюють понад установлені зазначеними актами норми.

Основна заробітна плата становить винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки).

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням установлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їхню працю.

Організація оплати праці на підприємстві – це система її диференціації і регулювання за категоріями персоналу, залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних та колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого за виконання норми праці.

Посадовий оклад – щомісячний розмір оплати праці працівника, що залежить від займаної посади та кваліфікації.

Погодинною заробітною платою є така її форма, за якої розмір плати за працю працівника залежить від часу роботи, передбачаючи належне виконання ним посадових функцій.

Сукупний дохід включає всі види грошових доходів та вартість натуральних надходжень.

Тарифні коефіцієнти – це величини, що показують, у скільки разів тарифна ставка 2-го й наступних розрядів більша від тарифної ставки 1-го розряду.

Тарифні розряди – це порядкові числівники, за допомогою яких ранжуються групи робіт (працівників), що розрізняються за рівнем оплати праці залежно від його складності (кваліфікації працівника).

Тарифна сітка становить шкалу, що включає сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких визначається диференціація заробітної плати працівників різних категорій.

Тарифні ставки – обчислений у грошовій формі розмір оплати праці різної складності й працівників різної кваліфікації за одиницю часу.

До теми 10

Бізнес-план – це план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на діючому підприємстві, що містить оцінку очікуваних витрат і доходів.

Максимально-можливий фонд робочого часу – це номінальний фонд робочого часу за мінусом щорічних відпусток.

Номінальний (або табельний) фонд робочого часу – це сума явочного (відпрацьованого) та невідпрацьованого часу.

План з праці – це сукупність кількісних і якісних показників, які відображають потребу підприємства в персоналі, заробітній платі та очікувані результати праці.

Планування трудових показників – це встановлення доцільних і бажаних пропорцій затрат праці, її продуктивності, необхідних витрат на оплату праці персоналу необхідного кількісного та якісного складу.

Явочний (або відпрацьований) фонд робочого часу – це номінальний фонд робочого часу за мінусом невідпрацьованого часу.

До теми 11

Аудит – це перевірка публічної фінансової звітності обліку первинних документів та іншої інформації, яка стосується фінансової й господарської діяльності суб'єктів господарювання, з метою визначення достовірності їхньої звітності обліку, його повноти та відповідності чинному законодавству та встановленим нормам.

Аудиторська діяльність – це незалежна професійна діяльність аудиторів і суб'єктів аудиторської діяльності, зареєстрованих у Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, з надання аудиторських послуг.

Аудит у трудовій сфері – це періодичне аудиторське (або аудиторськими фірмами) дослідження або експертиза, з метою оцінювання стану трудових показників.

Соціальний аудит – це спосіб усебічного та об'єктивного оцінювання стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), що дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів.

До теми 12

Виробничий процес – це цілеспрямоване, поетапне перетворення вихідної сировини та матеріалів на готову продукцію, призначену як для споживання, так і для подальшого перероблення.

Метод нормування праці – це методологічні основи, що встановлюють методіку дослідження, проектування і визначення величини витрат робочого часу та розроблення нормативних матеріалів для нормування трудових процесів.

Мікроелемент – це простий елемент ручної операції, є закінченою дією, яка характеризується єдністю цільової настанови, постійним складом взаємодіючих об'єктів і складається з одного трудового руху (комплексу), що виконується безупинно.

Норма часу – це кількість робочого часу, об'єктивно необхідного для виготовлення заданої одиниці продукції або виконання встановленого обсягу роботи за певних організаційно-технічних умов.

Нормування праці – це встановлення кількості та якості праці, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції за певних організаційно-технічних умов виробництва.

Операція – це частина виробничого процесу, яка виконується або на одному робочому місці без переналагодження обладнання, або коли кількома робітниками виготовляється один продукт.

Організація праці – це складний процес поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їхнього спільного й ефективного функціонування.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Трудова дія – це елемент трудового прийому, сукупність дій робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудовий процес – це сукупність дій, методів і засобів доцільного за технологічним процесом впливу на предмети праці за допомогою знарядь праці.

Трудовий рух – це однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше під час виконання трудової дії.

Фотографія робочого часу – це спостереження і послідовний запис усіх затрат робочого часу й перерв протягом зміни із зазначенням їхньої тривалості та послідовності.

Хронометраж – це метод вивчення витрат часу робітника чи роботи устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Час обслуговування робочого місця – це час, що витрачається на впорядкування робочого устаткування та утримання робочого місця в належному стані для продуктивного виконання праці.

Час оперативної роботи (оперативний час) – це час, що витрачається робітником на здійснення роботи, безпосереднім результатом якої є виконання виробничого завдання.

Час основної роботи – це час, що витрачається робітником на якісні або кількісні зміни предмета праці: його зовнішнього вигляду, форми, розмірів, положення у просторі, властивостей, складу.

Час перерв – це всі відрізки часу зміни, коли робітник не працює, незалежно від характеру та причин бездіяльності.

До теми 13

Міжнародна організація праці (International Labour Organisation) – одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою й активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй.

У преамбулі Конституції МОП (квітень 1919 р.) відображено основні чотири мотиви створення МОП: гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників; внутрішньополітичний мотив – без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир та гармонію у світі; економічний мотив – соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що зумовлює можливість поліпшення становища трудящих у їх країнах; зовнішньополітичний мотив – «Загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості».

МОП нині налічує більше ніж 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво.

Статут МОП базується на 2-ох основних принципах – універсальності та тристороннього представництва. Універсальність означає, перш за все, можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту.

За часів своєї діяльності МОП ухвалила 189 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) й 202 рекомендації. Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги.

Діяльність МОП зосереджується на наступних темах: викорінення дитячої й примусової праці, гідна праця для жінок та чоловіків, економічний і соціальний розвиток, ліквідація безробіття, рівність та усунення дискримінації, ВІЛ/СНІД у сфері праці, законодавство у сфері праці, трудова міграція, соціальний захист, працевлаштування молоді, безпека на робочих місцях.

До теми 14

Моделі соціального партнерства. Вони розрізняються за механізмом правового регулювання договірному процесу, за особливостями відносин між соціальними

партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, за політичними орієнтаціями соціально-трудова відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична) та за іншими ознаками. За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалося три основні моделі соціального партнерства.

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірному процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах втілено принцип трипартизму МОП, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участі всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудова відносин детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури вирішення трудових спорів (конфліктів).

Друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австрії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великої Британії, Ірландії. У цих країнах, як правило, на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудова відносин.

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважається, що в пост-індустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок.

8. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запирченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон.

наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 228 с.

3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч.-метод. посібник / Н.І. Єсінова. – Х.: ХДУХТ, 2018. – 397 с.

4. Практикум «Економіка праці і соціально – трудові відносини» / Н.І. Єсінова. – Харків : ДОД ХДУХТ, 2018. – 150 с.

5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Навч. посібник. - Київ: “Кондор”, 2017.-432 с.

Допоміжна

1. Червінська Л.П. Практикум з економіки праці: задачі, тести, виробничі ситуації [текст] : Навч.-метод. Посібник. / Л.П. Червінська, Т.М. Червінська – К.: «Центр учбової літератури», 2018. – 172 с.

2. Давидова, І.О. Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень: монограф. [Текст]. – Харків: ХДУХТ, 2013. – 327 с.
168

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник: практикум: навч. посіб./ О.А. Грішнов, О.М. Білик. – К.: Знання, 2017. – 286 с.

4. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. РМОіНМтСУ [Текст] / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, О.А. Жукова. – К.: ЦУЛ, 2016.– 328 с.

5. В.М. Лукашевич Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / В.М. Лукашевич, 2-ге видання, перероб та допов. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2012. – 424 с.

Інформаційні ресурси

1. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

2. Офіційний сайт Державної Служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>

4. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
5. Представництво МОП в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://www.ilo.org.ua/Pages/default.aspx>
6. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.1971 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1275-VII від 20.05.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», затверджений Законом № 1533-III від 02.03.2000 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1621-VII від 31.07.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
8. Закон України «Про зайнятість населення», затверджений Законом № 5067-VI від 05.07.2012 р., із змінами внесеними згідно Закону № 1556-VII від 01.07.2014 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	3
2. Тематичний зміст дисципліни.....	6
3. Практичні заняття.....	9
4. Організація самостійної роботи студентів.....	33
5. Теми рефератів	35
6. Запитання до іспиту	39
7. Глосарій	43
8. Рекомендована література.....	54
9. Зміст	57