

МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

В.М. Гельман, Терент'єва Н.В., Корженевська В.Н.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні вказівки до організації самостійної роботи
для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки напрямів
підготовки 6.030505 Управління персоналом і економіка праці, 6.030502
Економічна кібернетика, 6.030503 Міжнародна економіка, 6.030507 Маркетинг,
6.030508 Фінанси і кредит, 6.030509 Облік і аудит

Затверджено

на засіданні кафедри

"Управління персоналом і маркетингу"

протокол № 1 від 22.08.2017

Запоріжжя
2017

УДК: 331.101.26 (075.8)

ББК: У24я73

Г 457

Гельман В.М. Економіка праці і соціально-трудоі відносини: методичні вказівки до організації самостійної роботи для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напрямів підготовки напрямів підготовки 6.030505 Управління персоналом і економіка праці, 6.030502 Економічна кібернетика, 6.030503 Міжнародна економіка, 6.030507 Маркетинг, 6.030508 Фінанси і кредит, 6.030509 Облік і аудит денної та заочної форми навчання / В.М. Гельман, Н.В. Терент'єва, В.М. Корженевська. – Запоріжжя: ЗНУ, 2017. – 61 с.

Навчально-методичне видання містить рекомендації до організації самостійної роботи студентів. Для перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу із дисципліни "Економіка праці і соціально-трудоі відносини" запропоновано відповісти на питання для самоконтролю. З метою активізації пізнавальної діяльності та вироблення практичних навичок студентам пропонується виконання творчих завдань та написання есе. Зразок виконання завдань до самостійної роботи розміщено в додатку.

Використання методичних вказівок сприятиме формуванню фахових компетентностей студентів у сфері соціально-трудоіх відносин. Видання розроблено відповідно до робочої навчальної програми з дисципліни "Економіка праці і соціально-трудоі відносини" та призначене для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напрямів підготовки напрямів підготовки «Управління персоналом і економіка праці», «Економічна кібернетика», «Міжнародна економіка», «Маркетинг», «Фінанси і кредит», «Облік і аудит денної форми навчання».

Рецензент *А.В. Череп*, д-р екон. наук, професор

Відповідальний за випуск *В.М. Гельман*, доцент кафедри управління персоналом і маркетингу, канд. екон. наук, доцент

Зміст

Вступ	4
РОЗДІЛ 1. ПРАЦЯ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ І СУСПІЛЬСТВА.....	6
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.....	6
Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства.....	9
Тема 3. Соціально–трудова відносина як система.	13
Тема 4. Соціальне партнерство.....	17
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	21
Тема 5. Ринок праці та його регулювання.....	21
Тема 6. Соціально–трудова відносина зайнятості.	24
Тема 7. Моніторинг соціально–трудова сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально–трудова відносин.	29
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ.....	32
Тема 8. Організація і нормування праці.	32
Тема 9. Продуктивність і ефективність праці.	38
Тема 10. Політика доходів і оплата праці. Вартість робочої сили та її формування.	41
РОЗДІЛ 4. АНАЛІЗ, ПЛАНУВАННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	46
Тема 11. Планування праці.....	46
Тема 12. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.....	48
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально–трудова відносин.	50
Рекомендована література.....	54
Додаток.....	56

Вступ

Питання економіки праці та трудової діяльності людини у системі економічних і соціальних пріоритетів набувають особливої актуальності в процесі здійснення ринкових реформ в Україні. Від характеру та досконалості соціально-трудова відносин безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода в суспільстві, продуктивність праці і, врешті-решт, соціально-економічний прогрес. Рівень розвитку соціально-трудова відносин визначає ступінь соціалізації відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства й соціальну орієнтованість економічної системи, досконалість суспільного буття загалом.

Навчальна дисципліна "Економіка праці і соціально-трудова відносини" належить до циклу дисциплін професійної і практичної підготовки.

Метою вивчення дисципліни є формування системи теоретичних знань функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві і вироблення практичних навичок у цій сфері.

Завданнями вивчення дисципліни є: розкриття сутності поняття праці та її видів; аналіз проблеми формування і використання трудових ресурсів та трудового потенціалу; характеристика особливостей соціально-трудова відносин як системи; дослідження сутності, механізму реалізації та моделей соціального партнерства; вивчення основних елементів ринку праці і механізму його регулювання; визначення ключових проблем зайнятості населення; вивчення підходів до організації процесу трудової діяльності та нормування праці; дослідження проблем аналізу і підвищення ефективності і продуктивності праці; дослідження проблем планування, ефективності та продуктивності праці; вивчення методів аналізу і моніторингу соціально-трудова сфери; вивчення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин та особливостей діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" базується на знаннях, отриманих з таких курсів, як "Економіка підприємств", "Мікроекономіка", "Макроекономіка", що забезпечують вироблення необхідних загальних та професійних компетенцій студентів у сфері прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності управління діяльністю всіх форм підприємств та організацій.

Невід'ємною складовою процесу вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" у вільний від аудиторних занять час є самостійна робота, виконання якої є обов'язковим для всіх студентів. Самостійна робота спрямована на поглиблення, систематизацію та розширення отриманих знань під час аудиторної роботи; аналіз та систематизацію отриманої інформації; вироблення навичок збирання необхідної інформації для виконання практичних завдань; активізацію пізнавальної діяльності студентів; формування професійних компетентностей; формування навичок самостійної діяльності загалом. Сумлінна підготовка питань, що виносяться на самостійне

опрацювання та виконання передбачених творчих завдань сприятиме підвищенню професійного рівня студентів та їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Методичні вказівки розроблено відповідно до навчальної і робочої програм курсу "Економіка праці та соціально-трудова відносини" з метою організації самостійної роботи студентів із врахуванням методологічних основ сучасної економіки праці.

У результаті проведення семінарських занять студент повинен *знати*:

- теоретичні питання ринку праці та управління зайнятістю;
- Закон України про зайнятість;
- складові трудових ресурсів суспільства та підприємства, критерії та фактори їх ефективного використання;
- методи організації праці як фактора ефективного використання трудових ресурсів підприємства;
- методи і нормування праці і його значення для ефективного використання трудових ресурсів;
- структуру доходів, методи, форми і системи оплати праці;
- методи управління трудовими стосунками;
- соціальні аспекти трудової діяльності;
- зарубіжний досвід управління трудовими стосунками.

Повинен *вміти*:

- аналізувати і оцінювати економічну ефективність праці людей в різних формах організації цієї праці;
- оцінювати чинники, передумови і методи підвищення продуктивності праці, її конкурентоспроможності;
- здійснювати розрахунки заробітної плати, норм праці, відрахувань в фонди соціального захисту, нарахування дотацій;
- використовувати такі методи підвищення ефективності праці, як системний аналіз, балансовий, нормативний, економіко–математичний, синергетичний та ін.

Використання видання сприятиме кращому розумінню змісту процесів та явищ, що відбуваються у світовій та українській економіці, забезпеченню запасу фундаментальних положень і концептуальних основ економіки праці, а також розумінню соціально-трудова відносин.

РОЗДІЛ 1. ПРАЦЯ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ І СУСПІЛЬСТВА

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва

Мета: навчитися виявляти особливості процесу, змісту та результатів праці, проводити аналіз та здійснювати опис роботи з урахуванням підходів вітчизняної та міжнародної практики, формувати систему управління працею на підприємстві.

План

1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
2. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія й інформаційна база вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини".
3. Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини" з іншими дисциплінами та науками.
4. Соціально-трудоий напрям економічної думки (історія розвитку економічних наук про працю).
5. Сучасний етап економіко-трудоих досліджень.

Терміни і поняття: праця, соціально-трудові відносини, соціально орієнтована ринкова економіка.

Методичні рекомендації

Працюючи над **першим питанням**, слід звернути увагу на те, що праця є основою життєдіяльності людини та основною сферою її формування і розвитку від часів виникнення людства. Також варто згадати, що погляди на роль праці в житті людини та суспільства змінювалися впродовж тисячоліть разом з еволюцією економічного світогляду. Для цього потрібно зупинитися на історії питання ролі праці у житті людства, дослідженнях відомих мислителів, вчених, філософів, економістів. Треба зазначити, що усі вони дійшли висновку: праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства.

Потрібно також наголосити, що праця являє собою доцільну діяльність людей, спрямовану на створення матеріальних і духовних благ з метою задоволення як індивідуальних, так і суспільних потреб, процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється людиною під дією як зовнішніх стимулів, так і внутрішніх спонукань. Далі варто дати визначення понять *традиційної праці* в сучасному тлумаченні як одноманітності виконуваних операцій, кількісній рівномірності та ритмічності дій; *інтелектуальної праці* як такої, що породжує знання, які вимагають трансформації старих елементів у нові конфігурації, які характеризуються інноваційним і творчим спрямуванням.

Розгляд **другого питання** варто розпочати із визначення об'єкта вивчення курсу "Економіка праці і соціально-економічні відносини" – феномена праці як доцільної діяльності людей зі створення благ і послуг, як основи життєдіяльності й окремого індивіда, і всього суспільства. До того ж праця не є товаром, оскільки на ринку праці товаром є робоча сила. Далі слід наголосити, що в процесі праці формується система соціально-трудових відносин на макро- і мікрорівнях, які є також об'єктом вивчення дисципліни. Предметом вивчення дисципліни є дослідження сутності праці як доцільної діяльності людей; взаємовідносини між людьми в процесі трудової діяльності; процес розвитку та використання трудового і творчого потенціалу працівників; принципи підвищення ефективності функціонування системи соціально-трудових відносин.

Потім потрібно зупинитися на визначенні завдань дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини", а саме: розкриття сутності поняття праці та її родів і видів; аналіз проблеми формування і використання трудових ресурсів та трудового потенціалу; характеристика особливостей соціально-трудових відносин як системи; дослідження сутності, механізму реалізації та моделей соціального партнерства; вивчення основних елементів ринку праці та механізму його регулювання; визначення ключових проблем зайнятості населення; вивчення підходів до організації процесу трудової діяльності та нормування праці; дослідження проблем аналізу і підвищення ефективності та продуктивності праці; дослідження сутності понять "якість життя", "доходи населення" й "оплата праці", підходів до їх кількісного та якісного аналізу; дослідження проблем планування, ефективності та продуктивності праці; вивчення методів аналізу та моніторингу соціально-трудової сфери; вивчення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин та особливостей діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Далі треба зупинитися на методології дисципліни, що полягає у дослідженні найважливіших наукових положень, обумовлених об'єктивними законами розвитку виробництва, праці й суспільства в соціально орієнтованій ринковій економіці.

Завершуючи вивчення цього питання, потрібно згадати й про інформаційну базу як основу вивчення курсу: законодавчо-нормативні акти, статистичні дані, документи й матеріали МОП, наукові видання.

Підготовка до **третього питання** вимагає чіткого розуміння міждисциплінарних зв'язків курсу "Економіка праці і соціально-трудові відносини". Треба зазначити, що дисципліна тісно пов'язана із "Економікою підприємств", "Мікроекономікою", "Макроекономікою" та іншими, і визначити спільні проблеми дослідження: праця як сфера життєдіяльності та чинник виробництва; трудові ресурси і трудовий потенціал; соціально-трудові відносини; механізми функціонування системи соціально-трудових відносин, соціальне партнерство, ринок праці тощо.

Четверте і п'яте питання присвячені історії розвитку економічного вчення про працю і соціально-трудова відносини. Спочатку потрібно зупинитися на вченнях таких дослідників, як А. Сміт і К. Маркс, які вперше порушили проблеми економіки праці і почали їх предметно досліджувати й аналізувати. Далі варто зазначити, що в становленні економіки праці як науки виділяють чотири етапи. Кожен із цих етапів необхідно охарактеризувати, вказавши імена дослідників, наукові роботи яких вплинули на розвиток і становлення економіки праці. Більш докладно треба зупинитися на розгляді четвертого етапу розвитку економіки праці – сучасного, що тісно пов'язаний з інформаційною революцією, розвитком мережевих структур та з процесами глобалізації в системі світового ринку праці. Потрібно вказати на актуальні проблеми в галузі економіки праці, ринку праці та соціально-трудова відносин.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте працю як предмет сучасного наукового економічного дослідження.
2. Які поняття та категорії визначають кількісні та якісні характеристики праці як самостійної економічної категорії?
3. Розкрийте соціальні функції праці у системі життєдіяльності людей.
4. Як ви розумієте поняття "соціально орієнтована ринкова економіка"?
5. Розкрийте особливості сучасної праці.
6. Що вивчає дисципліна "Економіка праці і соціально-трудова відносини"? Якими є її мета і завдання?
7. Що є об'єктом та предметом вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини"?
8. Охарактеризуйте методологію вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини".
9. Назвіть основні джерела, що формують інформаційну базу вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини".
10. Розкрийте взаємозв'язок дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" з іншими дисциплінами та науками.
11. Визначте елементи, що беруть участь у трудовому процесі, та роль кожного з них. Як людина взаємодіє з цими елементами?
12. Охарактеризуйте зміст дисципліни «Економіка праці та соціально - трудова відносини» та покажіть її роль у підготовці майбутніх економістів.
13. Наведіть класифікацію видів праці та визначте її значення в оцінюванні праці.
14. У чому полягає сутність характеру праці. Охарактеризуйте показники характеру праці.
15. Поясніть сутність категорії «зміст праці». Які чинники впливають на зміст праці?
16. Охарактеризуйте основні напрямки збагачення соціально - економічного змісту праці.

17. Чим відрізняються підходи А. Сміта і К. Маркса до дослідження трудових проблем?

18. Охарактеризуйте етапи становлення економіки праці як самостійної науки.

19. Охарактеризуйте внесок академіка С.Г. Струмиліна в дослідження економіки праці.

20. Чим характеризується сучасний етап економіко-трудова досліджень?

21. Визначте найактуальніші проблеми, пов'язані з функціонуванням ринку праці.

22. Охарактеризуйте проблеми соціально-трудова відносин у сучасних умовах.

23. Назвіть актуальні проблеми, пов'язані з характеристиками трудового процесу.

24. Які наукові центри в Україні розвивають соціально-трудова напрям економічної думки?

Творчі завдання

1. Які напрями сучасних досліджень в галузі економіки праці й соціально-трудова відносин вам найбільш цікаві. Чому?

2. Проведіть дослідження найактуальніших проблем економіки праці та соціально-трудова відносин у ринкових умовах.

3. Прочитайте одну зі статей академіка С.Г. Струмиліна, присвячених проблемам економіки праці. Оцініть значення основних її положень для сучасної економіки.

4. Наведіть у хронологічному порядку всі статті Конституції України соціально - гуманітарного спрямування.

Теми есе

1. Яка складова предмета вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" є найбільш цікавою для вас? Чому?

2. Які проблеми соціально-трудова відносин актуальні особисто для вас на теперішньому етапі життя?

Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства

Мета: навчитися аналізувати чисельність, склад і показники природного руху населення, оцінювати процеси відтворення населення та чинники, що впливають на формування, збереження і розвиток трудового потенціалу на різних рівнях та його якість, розробляти систему заходів для розвитку трудового потенціалу окремого працівника, підприємства, суспільства.

План

1. Населення як демоекономічна категорія.

2. Характеристики відтворення населення.

3. Економічно активне населення.
4. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
5. Відтворення ресурсів для праці.
6. Трудовий потенціал працівника, підприємства, суспільства.

Терміни і поняття: безробітні, відтворення населення, відтворення ресурсів для праці, відтворення розширене, відтворення просте, відтворення звужене, економічний рух населення, економічно активне населення, економічно неактивне населення, екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці, зайняті економічною діяльністю, інтенсивний тип відтворення ресурсів для праці, людські ресурси, міграційний рух населення, населення, природний рух населення, режими відтворення, соціальний рух населення, сучасний тип відтворення населення, типи відтворення, традиційний тип відтворення населення, трудові ресурси, трудовий потенціал.

Методичні рекомендації

Опрацювання **першого питання** слід розпочати із визначення й аналізу понять: "населення", "трудові ресурси", "трудовий потенціал". Населення – це сукупність людей, що історично склалася та проживає на певній території. Разом з тим населення – це те джерело, з якого виникають всі інші об'єднання людей. Також потрібно вказати на зв'язок між населенням і економікою.

Підготовка **другого питання** передбачає характеристику поняття "відтворення населення" як історично й економічно обумовленого процесу постійного і безперервного поновлення людських поколінь. Далі потрібно зауважити, що розрізняють три типи відтворення населення: розширене, просте, звужене. Розширене – перевищення кількості народжень над кількістю смертей. Просте передбачає відсутність приросту, оскільки кількість народжень дорівнює кількості смертей. Звужене – перевищення смертності над народжуваністю, відбувається абсолютне скорочення населення.

Розгляд **третього питання** потрібно розпочати із характеристики видів руху населення: природного, міграційного, соціального, економічного. Природний рух населення – це результат процесів народження та смертності людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення.

Міграційний рух пов'язаний із механічним просторовим переміщенням населення, що може бути обумовлено політичними, економічними, релігійними причинами. Розрізняють зовнішню та внутрішню міграції.

Соціальний рух населення виявляється в зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення.

Економічний рух населення пов'язаний зі зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені насамперед економічними факторами: люди починають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів праці.

Слід також сказати, що економічний рух населення тісно пов'язаний із характеристикою категорії "економічно активне населення". Слід також дати визначення категорії "економічно неактивного населення".

Розглядаючи **четверте питання**, потрібно дати визначення трудових ресурсів як соціально-економічної категорії, адже трудові ресурси – це частина населення, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в народному господарстві. Це поняття включає не тільки тих, хто працює, але й працездатних непрацюючих людей та тих, хто навчається на денному відділенні ВНЗ. Треба також зазначити, що у кількісному визначенні поняття "трудові ресурси" складаються з населення в працездатному віці (крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів) і працюючих в економіці країни осіб молодшого та старшого працездатного віку. Потім потрібно сказати про відмінності між поняттям "трудові ресурси" та поняттям "економічно активне населення": трудові ресурси – кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати; а економічно активне населення – це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати.

П'яте питання присвячене розгляду процесу відтворення ресурсів для праці, процесу постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Потрібно охарактеризувати фази (фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу та фаза використання) та типи (екстенсивний та інтенсивний) відтворення ресурсів праці.

Готуючи **шосте питання**, треба спочатку зазначити, що трудовий потенціал суспільства є узагальнюючим показником процесу становлення та розвитку людини в процесі трудової діяльності. Далі слід визначити й охарактеризувати компоненти трудового потенціалу (здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм), які визначають: психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності, здатність до повноцінних соціальних контактів, раціональну поведінку, здатність до інноваційної та креативної діяльності, наявність знань, навичок, необхідних для виконання певних обов'язків і видів робіт.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття «населення».
2. З яких груп складається населення за методикою МОП?
3. Назвіть поняття, що використовуються в економічній сфері для характеристики людських ресурсів.
4. У чому полягає специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?
5. Охарактеризуйте поняття "економічно активне населення".
6. Які категорії населення належать до "економічно неактивного населення"?
7. Дайте визначення категорії "працездатний вік". Які межі

працездатного віку визначені законодавством України?

8. Назвіть джерела поповнення людських ресурсів. Як впливають на людські ресурси демографічні та міграційні процеси?

9. Чому поняття "трудові ресурси" втрачає свою актуальність?

10. Чому людський потенціал та економічно активне населення необхідно розглядати за регіонами?

11. Дайте визначення поняття "відтворення населення"? Якими видами руху населення воно характеризується?

12. Які типи відтворення ви знаєте? Охарактеризуйте їх.

13. Назвіть режими відтворення населення, охарактеризуйте їх особливості.

14. Чим відрізняються екстенсивний та інтенсивний типи відтворення населення?

15. Охарактеризуйте взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці.

16. Що таке трудовий потенціал? Назвіть його складові.

17. Дайте кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу працівника. Які чинники впливають на його формування?

18. Охарактеризуйте складові трудового потенціалу підприємства (організації). Які чинники впливають на його формування?

19. Дайте кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу суспільства. Які чинники впливають на його формування?

20. Охарактеризуйте структуру і розміщення населення України.

21. Назвіть види міграції, які ви знаєте.

22. Які існують види руху населення?

23. Перерахуйте відносні показники природного руху населення, дайте їх визначення.

24. Назвіть абсолютні і відносні показники механічного руху населення.

Творчі завдання

1. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України. Проілюструйте свою відповідь графічним матеріалом.

2. Проаналізуйте, як змінюється трудовий потенціал України останнім часом. Чому?

3. Використовуючи статистичні дані (сайт Державного комітету статистики України за електронною адресою: www.ukrstat.gov.ua), охарактеризуйте динаміку чисельності і структури населення України з 1990 по 2016 рр. Поясніть причини і наслідки цих змін.

4. Якими об'єктивними чинниками викликане зростання вимог до якості робочої сили?

5. Використовуючи статистичні дані (сайт Державного комітету статистики України за електронною адресою: www.ukrstat.gov.ua), охарактеризуйте різні складові трудового потенціалу України та проаналізуйте

їх динаміку за останні 10 років.

6. Наведіть приклади різних трудових процесів і проаналізуйте, які складові якості робочої сили є визначальними для результатів роботи в тому чи іншому випадку.

7. Проаналізуйте спільні й відмінні тенденції у процесі відтворення населення та процесі відтворення ресурсів для праці.

8. Дайте визначення якості робочої сили. Охарактеризуйте її складові.

9. Охарактеризуйте свій трудовий потенціал за його складовими та виявіть резерви його підвищення.

Темі есе

1. Поясніть тезу: "У наш час цивілізоване суспільство рухається від економіки робочої сили і сили техніки до економіки сили розуму".

2. Проаналізуйте статево-віковий розподіл населення України, використовуючи статистичні дані (сайт Державного комітету статистики України за електронною адресою: www.ukrstat.gov.ua).

2. Поясніть причини значних відмінностей між чисельністю громадян різного віку.

3. З огляду на статево-вікову структуру населення України поясніть останні зміни пенсійного законодавства в нашій країні (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws>). Як вони вплинуть на використання трудового потенціалу населення?

4. Які межі працездатного віку ви вважаєте оптимальними для України? Обґрунтуйте свою позицію.

Тема 3. Соціально-трудова відносина як система

Мета: навчитися проводити порівняльний аналіз термінологічного інструментарію у сфері соціально-трудова відносин, формувати цілісне бачення соціально-трудова відносин як системи та форми суспільної практики, проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудова відносин на різних рівнях, а також здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудова відносин та визначати їхні переваги та недоліки.

План

1. Сутність соціально-трудова відносин. Загальна характеристика їх системи.

2. Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин.

3. Предмет соціально-трудова відносин на різних рівнях.

4. Принципи і типи соціально-трудова відносин.

5. Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудова відносин.

Терміни і поняття: гідна праця, держава як суб'єкт соціально-трудових відносин, дискримінація як тип соціально-трудових відносин, конфлікт як тип соціально-трудових відносин, найманий працівники як суб'єкт соціально-трудових відносин, рівні соціально-трудових відносин, роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин, патерналізм як тип соціально-трудових відносин, солідарність як тип соціально-трудових відносин, соціальне партнерство, сторони соціально-трудових відносин, суб'єкти соціально-трудових відносин, субсидіарність як тип соціально-трудових відносин, типи соціально-трудових відносин, якість трудового життя.

Методичні рекомендації

Підготовка до **першого питання** дозволить сформувати розуміння сутності соціально-трудових відносин як комплексу взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої робочої сили, її відтворенням. Слід зауважити, що вступаючи у ці відносини, роботодавці прагнуть підвищити економічну ефективність підприємства, а наймані працівники – досягти більш високого рівня якості життя.

Розгляд питання буде неповним, якщо оминати історію розвитку соціально-трудових відносин. У формуванні системи соціально-трудових відносин виділяють чотири стадії: 1) ранньокапіталістичну, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця (в епоху вільної конкуренції у Великобританії промисловий пролетаріат становив 20–25 % від загальної кількості населення; робочий день тривав 11–14 годин; тривалість життя робітника становила 35 років); 2) конфронтаційну, однією з основних ознак якої є організований страйковий рух (досвід більш-менш організованого страйкового руху європейських найманих робітників починається з руху руйнівників машин – луддитів у другій половині XVIII – на початку XIX ст. та руху англійського пролетаріату в 30–40 роки XIX ст. – чартизму); 3) стадію змагального співробітництва, для цього періоду розвитку соціально-трудових відносин характерні динамічний паритет сторін, розуміння їх взаємозалежності; 4) стадію соціального партнерства, яка характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

Далі потрібно визначати й охарактеризувати складові сучасної системи соціально-економічних відносин: сторони, механізм формування, суб'єкти, предмети, рівні, принципи соціально-трудових відносин, типи.

Більш докладно розглянути одну з основних складових соціально-трудових відносин дозволяє підготовка **другого питання**. Варто вказати на відмінності між поняттями "сторони" і "суб'єкти" соціально-трудових відносин. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Також потрібно наголосити, що сторін соціально-трудових відносин не можуть бути більше трьох (наймані працівники, роботодавці і держава), а кількість суб'єктів цих

відносин може бути великою за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів тощо). Далі треба визначити чотири групи суб'єктів та охарактеризувати кожен зі суб'єктів.

Опрацювання **третього питання** необхідно розпочати із твердження, що залежно від особливостей суб'єктів соціально-трудоових, відносин та характеристик соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти, виділяють рівні соціально-трудоових відносин: індивідуальний, мікроекономічний (рівень підприємства), мезоекономічний (рівень окремих адміністративних територій і галузей), макроекономічний (національний), мегаекономічний (глобальний, міжнародний). Кожен із цих рівнів треба охарактеризувати.

Далі потрібно сказати, що для кожного рівня характерні свої специфічні предмети відносин і взаємозв'язків, які необхідно визначити й охарактеризувати.

Предметами дослідження **четвертого питання** є принципи й типи соціально-трудоових відносин, які визначаються характером цих відносин, а саме тим, як конкретно приймаються рішення в соціально-трудоовій сфері. Комбінація принципів функціонування соціально-трудоових відносин, пріоритетність конкретних принципів визначають конкретний тип соціально-економічних відносин. Потрібно акцентувати увагу на тому, що основним принципом соціально-трудоових відносин є законодавче забезпечення прав їх суб'єктів і контроль за дотриманням цих прав.

Також важливими принципами функціонування соціально-трудоових відносин як системи є також солідарність, субсидіарність, партнерство, загальність, адресність, інтегрованість.

Готуючись до **п'ятого питання**, слід розпочати із класифікації та характеристики методів регулювання соціально-трудоових відносин: 1) нормативно-правових; 2) програмно-цільових; 3) адміністративно-розпорядчих (організаційно-упорядкувальних); 4) договірних; 5) погоджувально-арбітражних (посередницьких); 6) партисипативних. Слід звернути особливу увагу на програмно-цільових та партисипативних методах. Програмно-цільові методи передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудоовій сфері, які поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Партисипативні методи передбачають запровадження сучасних форм участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських інновацій.

Далі слід охарактеризувати поняття соціального захисту як необхідного елемента функціонування системи соціально-трудоових відносин будь-якої розвинутої держави. Система соціального захисту в широкому розумінні – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що створюють умови для забезпечення засобів існування: працездатним громадянам – за рахунок особистого трудового внеску; соціально вразливим верствам – за

рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму. Також варто сказати про те, що сучасну систему соціального захисту населення складають законодавчо або іншим способом установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи заходів.

Потім потрібно зупинитися на визначенні особливостей моделей соціального захисту: 1) континентальній; 2) англосаксонській; 3) скандинавській; 4) південно-європейській.

Завершуючи розгляд питання, потрібно дати визначення поняття якості трудового життя та зазначити, що вона характеризується ступенем задоволення потреб людини, обумовлених відповідними нормами, звичаями і традиціями, а також рівнем особистих домагань. Далі треба перелічити й охарактеризувати показники високої якості трудового життя.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії "соціально-трудова відносина".
2. Яке коло питань охоплюють соціально-трудова відносина?
3. Які стадії пройшли у своєму розвитку соціально-трудова відносина?
4. Які фактори впливають на формування і розвиток соціально-трудова відносин?
5. Дайте характеристику системи соціально-трудова відносин.
6. Назвіть форми соціально-трудова відносин.
7. Охарактеризуйте сторони соціально-трудова відносин.
8. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудова відносин.
9. Чим відрізняються сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин?
10. Яких прав і обов'язків набуває найманий працівник як суб'єкт соціально-трудова відносин?
9. Які функції виконує держава як сторона соціально-трудова відносин?
10. Як відбувається формування і регулювання системи соціально-трудова відносин у сучасних умовах?
11. Назвіть рівні соціально-трудова відносин і охарактеризуйте предмет соціально-трудова відносин на кожному з них.
12. Які ви знаєте принципи соціально-трудова відносин?
13. Чим відрізняються типи соціально-трудова відносин? Який з них найпоширеніший у розвинених країнах?
14. Дайте визначення поняття "якість трудового життя".
15. В чому полягає концепція якості трудового життя?
16. Чому якість трудового життя є критерієм оцінки соціально-трудова відносин?
17. Назвіть показники, які є соціальними індикаторами.
18. Якими показниками характеризується якість трудового життя?
19. Поміркуйте, якими індикаторами можна було б доповнити систему показників оцінки якості трудового життя.
20. Якими є основні положення концепції гідної праці? Якими

показниками оцінюють гідну працю?

21. Поясніть програмно-нормативне регулювання соціально-трудових відносин?

22. Що є законодавчою базою, яка регулює соціально - трудові відносини в Україні?

23. Назвіть показники, які є соціальними індикаторами.

24. Які органи в державі відповідають за вирішення соціальних проблем суспільства?

Творчі завдання

1. Користуючись електронним каталогом Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського (електронна адреса: www.nbuv.gov.ua), дослідіть тематику дисертацій, які були захищені в Україні. Які напрями досліджень із питань соціально-трудових відносин найбільш популярні і актуальні останнім часом?

2. На основі критичного огляду літературних джерел порівняйте визначення соціально-трудових відносин різними вітчизняними авторами.

3. Підготуйте доповідь за матеріалами Нобелівської лекції одного з лауреатів, удостоєного цієї премії за дослідження соціально-трудових відносин.

Темі есе

1. Як ви охарактеризуєте якість вашого трудового життя (для студентів, які працюють чи працювали)?

2. Як ви розумієте соціальну орієнтацію ринкової економіки?

3. Що для вас означає поняття "гідна праця"?

Тема 4. Соціальне партнерство

Мета: навчитися виявляти причини, що стримують розвиток соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства, проектувати заходи, що забезпечують розвиток соціального партнерства, проводити порівняльний аналіз тенденцій розвитку інституту соціального партнерства в Україні та країнах Європейського Союзу.

План

1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.

2. Форми і принципи соціального партнерства.

3. Держава в системі соціально-трудових відносин.

4. Роль найманих працівників і профспілок у системі соціального партнерства.

5. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.

6. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрями його розвитку.

Терміни і поняття: держава як суб'єкт соціального партнерства, наймані працівники як суб'єкт соціального партнерства, організації роботодавців, предмет соціального партнерства, принципи соціального партнерства, професійні спілки, роботодавці як суб'єкт соціального партнерства, система соціального партнерства, соціальне партнерство, суб'єкти соціального партнерства, форми соціального партнерства.

Методичні рекомендації

Розглядаючи **перше питання**, спочатку потрібно пояснити сутність поняття соціального партнерства як системи взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудоких відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав і інтересів працівників, роботодавців і держави.

Далі варто зупинитися на сутності соціального партнерства як специфічного виду громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні і політичні інтереси. Треба наголосити, що різні соціальні групи мають різні інтереси, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їхньої реалізації. Становлення й розвиток соціального партнерства забезпечується створенням його системи, що являє собою складне й динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, предмета, нормативно-правового забезпечення), форм, ідеології, культури, принципів, методів, засобів, тактики, технологій взаємовідносин, об'єднаних певним механізмом.

Друге питання передбачає розгляд основних принципів соціального партнерства в Україні: законність; повноваження та рівноправність сторін і їх представників; сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність зобов'язань, які приймаються сторонами; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань; контроль за виконанням досягнутих домовленостей. Потім треба виділити й охарактеризувати форми соціального партнерства. Завершуючи питання, необхідно наголосити, що ефективність регулювання соціально-трудоких відносин методами соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін, які регламентуються законодавчими і нормативними акти.

Підготовку відповіді на **третє питання** слід розпочати із розуміння ролі держави в соціальному партнерстві: і власник, і роботодавець, і законодавець, й арбітр (посередник), і координатор. Далі слід зупинитися на завданнях держави,

які полягають у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціального партнерства та запровадженні механізму, що забезпечує життєдіяльність цієї системи заради задоволення суспільних потреб у галузі соціально-трудових відносин.

Готуючись до **четвертого питання**, треба зупинитися на визначенні ролі найбільш інституційно структурованої ланки соціального партнерства в Україні – профспілок. Згідно зі Законом України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності", іншими нормами законодавства України та міжнародними нормами профспілки здійснюють представництво від імені працівників на колективних переговорах, при укладанні угод на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Також потрібно визначити функції, які виконують профспілки, та основні напрями реалізації цих функцій.

Розгляд **п'ятого питання** слід розпочати із зауваження, що організації та об'єднання роботодавців є одними з основних суб'єктів соціального партнерства, основними завданнями яких є: представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у соціально-трудових відносинах; участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях; координація дій у виконанні зобов'язань, взятих згідно з укладеними угодами; сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків; поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг – інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.; розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників; формування позитивного іміджу роботодавця в Україні тощо.

Підготовка **шостого питання** передбачає дослідження сучасного стану відносин соціальних партнерів у сфері праці в Україні. Слід вказати на переважання сьогодні формальних процедур соціального партнерства, які не мають вагомих реальних економічних наслідків. У найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні належить зайняти свою нішу в справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації: основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками; підприємці повинні усвідомити залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні і на підприємстві, отже враховувати й інші, крім збагачення, цілі підприємницької діяльності й людського життя загалом; держава повинна створити механізм заохочення сторін до вирішення соціально-трудових проблем методами соціального партнерства.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність соціального партнерства? Яке його значення у розвитку економіки і суспільства?
2. Охарактеризуйте систему соціального партнерства.
3. Назвіть рівні функціонування соціального партнерства.

4. Які суб'єкти соціального партнерства ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
5. Як діють об'єднання роботодавців на ринку праці?
6. Яка роль профспілок у соціально-трудовах відносинах?
7. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства?
8. Що означає поняття "соціальна держава", яку проголошено в Конституції України?
9. Що є предметом соціального партнерства на кожному з рівнів функціонування системи соціального партнерства?
10. Охарактеризуйте поняття культури та ідеології соціального партнерства.
11. Яку роль виконує соціальне партнерство у функціонуванні громадянського суспільства та ринкової економіки?
12. Якими є найактуальніші специфічні завдання соціального партнерства в Україні?
13. Охарактеризуйте нормативно-правове забезпечення кожного з рівнів функціонування системи соціального партнерства в Україні.
14. Назвіть відомі вам форми соціального партнерства.
15. Охарактеризуйте принципи соціального партнерства, вироблені МОП.
16. Охарактеризуйте основні принципи соціального партнерства, на яких має будуватись уся система соціального партнерства в Україні.
17. На яких принципах має здійснюватися соціальне партнерство при веденні колективних переговорів? Відповідь обґрунтуйте.
18. До яких наслідків призводить нерівноправність сторін соціального партнерства?
19. На яких принципах має здійснюватися укладання колективних договорів і угод у ході соціального партнерства?
20. Яких принципів потрібно дотримуватися під час взаємних консультацій та контролю?
21. Яких принципів потрібно дотримуватися при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)?
22. У чому полягають особливості формування та розвитку системи соціального партнерства в Україні порівняно з іншими країнами?
23. Назвіть основні проблеми розвитку ефективного соціального партнерства в Україні.
24. Якими є основні напрями розвитку соціального партнерства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України?

Творчі завдання

1. Проведіть критичний огляд літературних джерел та охарактеризуйте сучасні тенденції розвитку соціального партнерства у країнах Європейського Союзу.
2. Підготуйте проект основних заходів щодо розвитку соціального партнерства в Україні.
3. Проаналізуйте, яким чином розв'язувались проблеми суспільних

відносин за роки історії незалежної України.

4. Знайдіть і зробіть копію реального колективного договору діючого підприємства. Проаналізуйте цей договір на предмет повноти відображення соціально-трудова проблем та відповідності законодавству України. Дайте свої пропозиції щодо його вдосконалення, використовуючи при цьому матеріали підручника "Економіка праці та соціально-трудова відносини" О.А. Грішної та Закон України "Про колективні договори і угоди" (електронна адреса: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>).

Тематичні есе

1. Поміркуйте, у чому полягає ваша роль як рядового члена студентської профспілки в системі соціального партнерства?

2. Які напрями формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні ви можете запропонувати?

3. Чи впливають глобалізаційні процеси на соціальне партнерство? Якщо впливають, то яким чином?

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Мета: навчитися оперувати статистичними даними про стан і динаміку ринку праці, скласти кількісно-якісну характеристику основних класифікаційних груп ринку праці, обчислювати показники зайнятості та безробіття, а також аналізувати структуру зайнятості населення та класифікувати безробітних за різними ознаками.

План

1. Поняття ринку праці.
2. Кон'юнктура ринку праці.
3. Особливості ринку праці.
4. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці.
5. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці.
6. Інфраструктура ринку праці.
7. Сегментація та гнучкість ринку праці.

Терміни і поняття: вторинний ринок праці, гнучкий ринок праці, ефект доходу, ефект заміни, ефект заміщення, ефект масштабу, інфраструктура ринку праці, кон'юнктура ринку праці, первинний ринок праці, поточний ринок праці, рівноважна кон'юнктура ринку праці, ринок праці, сегментація ринку праці, сукупний попит на працю, сукупна пропозиція праці, сукупний ринок праці, трудодефіцитна кон'юнктура ринку праці, трудонадлишкова кон'юнктура ринку праці, функції інфраструктури ринку праці.

Методичні рекомендації

Розгляд **першого питання** потрібно розпочати з аналізу проблем функціонування ринку праці у дослідженнях представників різних економічних наукових шкіл. Слід наголосити, що вагомий внесок у вчення про працю загалом і про ринок праці зокрема було зроблено представниками класичної школи в економічній науці. Так, У. Петті вперше порушив питання про те, що лежить в основі обміну, тобто питання про вартість товарів. Такою основою він вважав витрати праці. Виходячи зі своєї теорії вартості, він розглядав проблему доходів, виділяючи два їх різновиди: заробітну плату і ренту. Розмір заробітної плати У. Петті пропонував зводити до мінімуму засобів існування робітників, вважаючи, що менша платня змусить робітників більше працювати, створюючи більшу вартість. Інший представник класичної школи, англійський економіст Давид Рікардо запропонував таке ґрунтовне положення: заробітна плата – це плата за працю, обумовлена вартістю засобів до існування працівника та його родини. Але тенденцією її руху є прагнення до мінімуму засобів існування робітника. Причиною цього є швидший темп зростання населення порівняно з темпом зростання засобів до його існування. Унаслідок цього на ринку праці пропозиція постійна і стійко перевищує попит, а отже, і ціна праці (зарплата) буде утримуватися на мінімальному рівні. Але зарплата становить лише частину

створеної робітником вартості, іншу частину, яка залишається після відрахування зарплати, становить прибуток. Таким чином, Д. Рікардо визнавав порушення еквівалентності обміну між робітником і підприємцем, що його наймає, але намагався це пояснити впливом природного закону народонаселення.

Далі слід дати визначення поняття ринку праці як системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; це й механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і пропозицію. Ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповненню вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці, об'єктом політики ринку праці повинно бути широке коло трудових відносин і все економічно активне населення. Сюди відносять проблеми оплати й умов праці, обсягу та інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили.

Також варто наголосити, що головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, що охоплює все економічно активне населення, та сукупний попит, що визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні.

Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задоволені, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця – працівниками та створює умови для функціонування економіки. Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення здобувачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається поточним ринком праці, або ринком праці у вузькому розумінні. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи.

Опрацьовуючи **друге питання**, потрібно спочатку зауважити, що співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці – це його кон'юнктура. Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: трудодефіцитну, трудонадлишкову і рівноважну. Усі три типи кон'юнктури ринку потрібно охарактеризувати.

Далі потрібно зазначити, розглядаючи **третє питання**, що праця є унікальним товаром і характеризується такими особливостями, які вирізняють її зі світу звичайних товарів чи послуг. Треба перелічити й охарактеризувати всі особливості ринку праці. Також потрібно сказати, що ринкові праці притаманні важливі характеристики, що впливають на його функціонування і на методологію його аналізу та вивчення. Варто сказати й про те, що особливості праці як товару стають вирішальними в умовах кризи.

Четверте й п'яте питання присвячені дослідженню взаємодії попиту та

пропозиції на ринку праці, а також визначенню особливостей пропозиції праці. Потрібно зазначити, що наднизькі ставки оплати праці в кризовій економіці за багатьма напрямками призводять не до зменшення, а до збільшення пропозиції праці, що викликає на ринку самопосилювальні негативні процеси. Тому однією з умов виходу економіки з кризи й ефективної зайнятості є підвищення рівня оплати праці.

Готуючи відповідь на **шосте питання**, потрібно спочатку сказати, що невід'ємною характеристикою цивілізованого ринку праці, показником його розвиненості й критерієм дієвості є багатофункціональна і високоефективна інфраструктура, яка включає державні і недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Різноманітність пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку праці, є предметом дослідження **сьомого питання**. Сегментація – це поділ робочих місць і працівників за об'єднувальними ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Різними сегментами ринку праці є первинний і вторинний ринки, ринки окремих професій, особливих категорій працівників, тіньові неформальні ринки.

Гнучкість ринку праці передбачає можливість пристосування його суб'єктів до мінливих умов, демократизацію і розмаїття форм зайнятості, широкий спектр умов найму, організації праці, заробітної плати. Гнучкий ринок праці – це інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості, укладання тимчасових трудових контрактів та інші форми урізноманітнення трудових угод.

Питання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття "ринок праці"?
2. Охарактеризуйте роль та місце ринку праці у ринковій системі.
3. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? У чому полягають ці відмінності?
4. Визначте умови формування та функціонування ринку праці.
5. Що продається і купується на ринку праці?
6. Дайте визначення основних суб'єктів ринку праці.
7. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
8. . Які складові входять до механізму функціонування ринку праці?
9. Які засоби регулювання господарсько-трудова відносин використовуються на ринку праці?
10. Що таке кон'юнктура ринку праці? Якою вона буває?
11. Поясніть, як ефект масштабу й ефект заміщення спричинюють зміну величини попиту на працю залежно від зміни ставок її оплати.
12. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим

вона пояснюється?

13. Намалюйте базову модель ринку праці і поясніть, як на ньому встановлюється рівновага попиту та пропозиції.

14. Яка головна причина того, що в кризовій економіці низькі ставки оплати праці призводять не до зменшення, а, навпаки, до зростання пропозиції праці? Як це впливає на соціально-економічну ситуацію?

15. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці.

16. У чому полягає основна функція інфраструктури ринку праці?

17. Які елементи виділяють в інфраструктурі ринку праці?

18. Які з елементів інфраструктури ринку праці в Україні потребують першочергової уваги? Чому?

19. Що таке сегментація ринку праці? Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?

20. Охарактеризуйте внутрішній та зовнішній ринки праці.

21. У чому полягає гнучкість ринку праці?

22. Назвіть характерні риси жорсткого ринку праці.

23. Назвіть основні ознаки сучасного ринку праці в Україні.

24. За якими критеріями сегментують ринок праці?

25. Назвіть специфічні риси товару «робоча сила».

Творчі завдання

1. На основі статистичної інформації проаналізуйте сучасний ринок праці в Україні. Проілюструйте вашу відповідь графічним матеріалом.

2. На основі статистичної інформації проаналізуйте ринок праці в Україні за регіонами. Проілюструйте вашу відповідь графічним матеріалом. Зробіть висновки та запропонуйте шляхи подолання регіональних диспроцій ринку праці.

3. На основі статистичної інформації проаналізуйте в динаміці трудову міграцію (внутрішньорегіональну, міжрегіональну та за межі України). Зробіть висновки.

Темі есе

1. Поміркуйте, як зміниться попит і пропозиція на молодіжному ринку праці, якщо Україна перейде від обов'язкової до контрактної військової служби. Чому?

2. Чим ви керувались, обираючи спеціальність, на який ви навчаєтесь? Які перспективи щодо подальшого працевлаштування за вашою спеціальністю?

3. Оцініть свої можливі втрати й вигоди від трудової мобільності.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Мета: ознайомитися із формами та видами зайнятості і безробіття, навчитись визначати показники зайнятості та безробіття, навчитись аналізувати динаміку їх розвитку.

План

1. Соціально-економічна сутність, форми і види зайнятості.
2. Трансформація зайнятості в перехідний період.
3. Державне регулювання зайнятості в Україні.
4. Безробіття як соціально-економічне явище.
5. Показники зайнятості та безробіття населення, їх динаміка в Україні.
6. Соціальний захист громадян від безробіття.
7. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

Терміни і поняття: безробіття, безробіття структурне, безробіття фрикційне, безробіття циклічне (кон'юнктурне), державна політика зайнятості, державна програма зайнятості населення, державна служба зайнятості, допомога з безробіття, зайнятість, зайнятість ефективна, зайнятість продуктивна, зайнятість повна, зайнятість раціональна, закон Оукена, природний рівень безробіття, приховане безробіття, рівень безробіття, рівень економічної активності, рівень зайнятості, соціальний захист безробітних.

Методичні рекомендації

Опрацьовуючи **перше питання**, спочатку потрібно зазначити, що розвиток ринку безпосередньо пов'язаний з такою категорією, як зайнятість населення, поняття якої включає економічний, соціальний та правовий аспекти. Далі слід звернути увагу на те, що проблеми зайнятості і безробіття знайшли досить широке відображення в роботах класиків економічної науки. Так, на думку Д. Рікардо праця має природну й ринкову вартість. Природною ціною праці є ті кошти, які необхідні робітникам для продовження роду без збільшення або зменшення їх кількості (своєрідна рівноважна ціна, що забезпечує стаціонарний рівень населення). Природна ціна залежить від звичаїв. Якщо ціна праці падає нижче природної, становище робітників значно погіршується й "стає вкрай скрутним". Лише після того, як кількість робітників скорочується, ринкова ціна повертається до природної. У рамках постулатів класичної політичної економії безробіття в ринковій економіці неможливе, тому що надлишкове населення вимирає. У цьому є суть рікардівського "залізного" закону заробітної плати.

Потім треба дати визначення поняття зайнятості як діяльності громадян, пов'язаної із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід). Це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, і включає такі аспекти, як раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя працюючого населення; задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, враховуючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

Ще слід зупинитися на визначенні і характеристиці основних видів зайнятості: повній, продуктивній, раціональній та ефективній. Повна зайнятість означає наявність достатньої кількості робочих місць для всіх, хто бажає працювати. Продуктивна зайнятість – це економічно доцільна, вигідна зайнятість, що означає перевищення економічних вигід, отриманих у результаті цієї зайнятості, порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Раціональна зайнятість – це одночасно й економічно, і соціально доцільна зайнятість. Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають ефективною зайнятістю.

Готуючи **друге питання**, потрібно спочатку зазначити, що у процесі переходу нашого суспільства від командно-адміністративної до соціально орієнтованої ринкової економіки відбулася докорінна трансформація зайнятості. Основними групами чинників цієї трансформації є ринкові перетворення, глобалізація, науково-технічний прогрес, державне регулювання, структурна трансформація економіки. За умови успішної дії названих чинників характерна для 90–х років ХХ століття економічно вимушена, неефективна зайнятість в Україні мала змінитися.

Підготовка до **третього питання** передбачає спочатку визначення основних ознак, якими характеризується зайнятість у соціально орієнтованій ринковій економіці (добровільність, ефективність, мобільність, державне регулювання).

Далі слід зазначити, що ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників та роботодавців, так і суспільства в цілому.

Потім потрібно сказати, що соціально-економічна політика держави в галузі зайнятості повинна мати комплексний характер і спрямовуватися на досягнення поставлених перспективних цілей у цій сфері: забезпечення повної та раціональної зайнятості як необхідної передумови реалізації права громадян на працю та досягнення високого рівня життя населення. Головною тактичною метою політики зайнятості має бути збалансування попиту і пропозиції праці.

Предметом дослідження **четвертого питання** є категорія безробіття. Спочатку слід дати визначення цього поняття. Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу. Далі варто зазначити, що критеріями, за якими ведеться розподіл безробіття на види, є причини його виникнення та тривалість, а, отже, основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

Потрібно також зупинитися на питанні економічних втрат, які викликані загостренням проблеми безробіття, насамперед зменшення валового національного продукту (ВНП), його відставання від потенційного ВНП, який визначається за прогнозами природного рівня безробіття та певних "нормальних" темпів економічного зростання. Чим вищий рівень безробіття,

тим більше відставання ВВП. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена, згідно з яким щорічний приріст ВВП на рівні 2,7% утримує частку безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту ВВП зменшують частку безробітних на 1%. Відповідно кожне додаткове скорочення темпів приросту ВВП на 2% викликає ріст норми безробіття на 1%.

Предметом дослідження **п'ятого питання** є основні показники економічної активності населення, зайнятості й безробіття, які можна поділити на дві групи: 1) абсолютні, які показують розміри, обсяги названих явищ і відображають чисельність відповідно економічно активного населення, зайнятих і безробітних; 2) відносні, які визначають рівень поширеності в суспільстві певного явища і відображають частку відповідної категорії стосовно усього (або певної більшої категорії) населення.

Далі треба зазначити, що рівень економічної активності населення вказує на її "популярність" порівняно з іншими видами активності (неактивності) і розраховується як відношення чисельності економічно активного населення до загальної чисельності населення віком від 15 до 70 років. Рівень зайнятості вказує на поширеність безробіття серед дорослих людей і розраховується як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення віком від 15 до 70 років. Рівень безробіття визначає його поширеність серед економічно активного населення і розраховується як відношення чисельності безробітного населення до чисельності економічно активного населення.

Розгляд **шостого питання** треба розпочати із думки про те, що реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечується шляхом: загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу в зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці; надання додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; надання гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Також слід перерахувати види допомоги та соціального забезпечення для громадян, які визнані безробітними, а саме: допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога з часткового безробіття; матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; матеріальна допомога з безробіття; одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні. Матеріальне забезпечення безробітних здійснюється за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Сьоме питання присвячене розгляду міжнародного досвіду у сфері соціально-трудова відносин зайнятості, який свідчить, що втручання держави

в трудові відносини повинно бути виваженим і програмно-плановим, ґрунтуватися на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру. Разом з тим треба зазначити, що в розвинених країнах держава не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає соціально-економічна сутність зайнятості?
2. Що означає повна зайнятість у демократичному суспільстві?
3. На яких принципах ґрунтуються відносини зайнятості в Україні згідно з Законом України "Про зайнятість населення"?
4. Охарактеризуйте форми зайнятості.
5. Як ви розумієте поняття "раціональність зайнятості"?
6. Поясніть відмінність між повною, продуктивною, раціональною та ефективною зайнятістю населення.
7. Якими показниками можна на макрорівні оцінити рівень ефективності зайнятості?
8. Як відбувається трансформація зайнятості в процесі переходу суспільства від командно-адміністративної до соціально орієнтованої ринкової економіки? Поясніть на прикладі української економіки.
9. Якими є принципи, стратегічна мета та тактичні завдання державної політики України в галузі зайнятості?
10. Назвіть основні функції Державної служби зайнятості.
11. Які законодавчі акти регулюють зайнятість в Україні?
12. Що визначає державна програма зайнятості населення?
13. Проаналізуйте можливі шляхи розв'язання основних проблем зайнятості в Україні.
14. Охарактеризуйте безробіття як соціально-економічне явище.
15. Які види безробіття ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
16. Що являє собою природний рівень безробіття?
17. У чому полягає сутність закону Оукена?
18. Дайте характеристику основних напрямів державної політики зайнятості в Україні
19. Проаналізуйте причини безпрецедентного зростання прихованого безробіття в пострадянських країнах.
20. Як оцінюються втрати від неповного використання ресурсів праці внаслідок безробіття?
21. Як організовано в Україні соціальний захист населення в трудовій сфері?
22. Які види допомоги безробітним передбачено українським законодавством?
23. За яких умов людина, що не має роботи, може отримати матеріальну допомогу з безробіття? Які її розміри?
24. Які права в Україні мають зареєстровані безробітні?

Творчі завдання

1. Охарактеризуйте показники економічної активності, зайнятості та безробіття і проаналізуйте їх динаміку в Україні за останні роки.
2. Назвіть і охарактеризуйте тенденції зайнятості у світі.
3. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з погляду доцільності його застосування в Україні.
4. Використовуючи статистичні дані, проведіть аналіз структури зайнятих в Україні за 2000, 2005, 2010, 2015, 2016 роки за освітнім та професійно-кваліфікаційним критеріями. Зробіть висновки.
5. Проаналізуйте рівень безробіття в Україні за регіонами. Зробіть висновки та запропонуйте шляхи подолання регіональних проблем ринку праці.

Теми есе

1. На вашу думку, як можна знизити рівень нерегламентованої зайнятості в Україні?
2. Дайте соціально-економічну оцінку інституційного безробіття в Україні.
3. Як ви думаєте, якими є перспективи працевлаштування молоді за вашою спеціальністю після закінчення ВНЗ у різних регіонах України?

Тема 7. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Мета: ознайомитися із поняттям моніторингу, особливостями проведення моніторингу у різних сферах та його організацією.

План

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.
3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
 - 3.1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.
 - 3.2. Зайнятість, ринок праці, безробіття.
 - 3.3. Соціально-трудові процеси на підприємствах.
 - 3.4. Умови й охорона праці.
 - 3.5. Доходи та рівень життя населення.
 - 3.6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.
4. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Терміни і поняття: адміністративна статистика, вибіркові обстеження домогосподарств, вибіркові обстеження та перепис підприємств, моніторинг соціально-трудової сфери, напрями моніторингу соціально-трудової сфери, організаційно-технологічна схема ведення моніторингу, переписи населення, соціологічні дослідження, система моніторингу.

Методичні рекомендації

Опрацювання **першого питання** передбачає насамперед ознайомлення зі сутністю моніторингу у системі соціально-трудових відносин та його основними напрямками. Моніторинг у системі соціально-трудових відносин (СТВ) – це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у цій сфері.

Моніторинг проводиться в різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Потрібно також зазначити, що моніторинг соціально-трудової сфери розглядають як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основними його завданнями є постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які проходять у цій сфері, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Розгляд **другого питання** треба розпочати з визначення джерел інформації для моніторингу соціально-трудової сфери України, якими є статистичні показники, що характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. Показники, що використовуються, мають бути реальними, вірогідними та загальновизнаними. Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудова відносини є: вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.

Опрацювання **третього питання** слід розпочати із характеристики основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери – ключових, найактуальніших проблем цієї сфери. Серед них передусім слід виділити і проаналізувати такі: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудова процеси на підприємствах; умови й охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Також треба зауважити, що в Україні створюється та впроваджується нова система організації проведення моніторингу – це система аналізу і прогнозування процесів, які протікають у соціально-трудова сфері. Це комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудова сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення та якості аналізу. Отже, характеристика цієї системи організації проведення моніторингу є відповіддю на **четверте питання**.

Завершуючи розгляд теми слід зробити висновок, що моніторинг соціально-трудової сфери в Україні є важливим і необхідним інструментом розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу, вдосконалення соціально-трудових відносин.

Питання для самоконтролю

1. Моніторинг як вид статистичного дослідження
2. Охарактеризуйте сутність, основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Дайте характеристику об'єкта дослідження соціально-трудового моніторингу залежно від видів соціально-трудових відносин.
4. Назвіть основні джерела інформації про зайнятість і трудові відносини та коротко охарактеризуйте їх.
5. У чому полягають переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість і трудові відносини?
6. Які складові включає Концепція моніторингу соціально-трудової сфери?
7. Який з принципів, на яких ґрунтується моніторинг соціально-трудової сфери, є визначальним? Обґрунтуйте свою думку.
8. Назвіть основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
9. Які з напрямів моніторингу соціально-трудової сфери, на Вашу думку, є найбільш важливими для України на сучасному етапі її розвитку? Обґрунтуйте свою відповідь.
10. Охарактеризуйте мету проведення моніторингу зайнятості, ринку праці і безробіття.
11. Охарактеризуйте мету проведення моніторингу економічної активності населення
12. Охарактеризуйте мету проведення вибіркового обстеження умов життя домогосподарств
13. Охарактеризуйте мету здійснення комплексної оцінки бідності
14. Охарактеризуйте мету проведення моніторингу показників заробітної плати
15. Охарактеризуйте сутність моніторингу соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
16. Дайте характеристику організації моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
17. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України? Назвіть їх основні функції.
18. Діяльність Міністерства соціальної політики України та Державного комітету статистики України щодо моніторингу соціально-трудової сфери
19. Які Ви знаєте показники моніторингу СТС? Чи вважаєте Ви, що вони повністю розкривають існуючі проблеми?
20. Яку роль відіграє Державний комітет статистики у моніторингу соціально-трудової сфери?

21. Розкрийте зміст і призначення основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери?

22. Які переваги і недоліки має існуюча організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудової сфери?

23. Специфіка основних взаємозв'язків у системі соціально-трудових відносин, виражена за допомогою показників моніторингу

24. Моніторинг соціально-трудових відносин на підприємстві

Творчі завдання

1. Оберіть один із напрямів моніторингу соціально-трудової сфери. Проведіть наукове дослідження та визначте основні проблеми, які існують у цій сфері. Дайте свої рекомендації та пропозиції щодо поліпшення ситуації в цій сфері.

2. На основі даних моніторингу запропонуйте свої положення до Програми діяльності уряду в соціально-трудовій сфері.

Теми есе

1. Поміркуйте, як можна оптимізувати коло основних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери. Обґрунтуйте свої пропозиції.

2. Оберіть найактуальнішу, на ваш погляд, проблему соціально-трудової сфери України. Стисло означте основні завдання її моніторингу.

3. Поміркуйте, чи відповідають положення українського законодавства у сфері трудових прав міжнародним нормам?

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ.

Тема 8. Організація і нормування праці

Організація праці.

Мета: навчитися організовувати та проводити комплексну оцінку фактичної організації праці на підприємстві, розробляти заходи щодо вдосконалення організації праці на підприємстві, а також оцінювати економічну ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

План

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Поділ і кооперування праці.
3. Організація робочих місць.
4. Трудовий процес і його раціоналізація.
5. Умови праці і фактори їх формування.
6. Охорона і безпека праці.
7. Дисципліна праці.

Терміни і поняття: атестація робочих місць, бригадна організація праці, дисципліна праці, дисципліна виробнича, дисципліна технологічна, дисципліна трудова, елементи організації праці, завдання організації праці, кваліфікаційний поділ праці, кооперація праці, метод праці, обслуговування робочих місць, організація, організація праці, організація робочих місць, оснащення робочих місць, охорона праці, професійний поділ праці, раціоналізація робочих місць, раціоналізація трудового процесу, робоче місце, суспільний поділ праці, технічний поділ праці, технологічна операція, технологічний поділ праці, трудова дія, трудовий прийом, трудовий процес, трудовий рух, умови праці, фактори виробничого середовища, функціональний поділ праці.

Методичні рекомендації

Пошук відповіді на **перше питання** передбачає ознайомлення з проблемами організації праці в контексті сучасних вимог до раціоналізації трудової діяльності та ролі поділу і кооперування праці.

Організацію праці необхідно розглядати, по-перше, як систему виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та взаємовідносин між працівниками, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, організацію робочих місць і їх обслуговування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування й облік; по-друге, як систематичну діяльність людей із впровадження нововведень у сучасну організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Опрацьовуючи **друге питання**, потрібно розглянути поділ праці як вихідний пункт організації праці. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Далі варто сказати про види поділу праці всередині підприємства: функціональний, технологічний, професійний, кваліфікаційний. Також потрібно зазначити, що з поділом праці нерозривно пов'язане її кооперування – досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів, яке передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Готуючись до **третього питання**, спочатку треба дати визначення поняття робочого місця як первинної ланки виробництва, зони 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. Потім варто дати визначення поняття "організація робочих місць" як системи заходів з оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування, атестації й раціоналізації, підпорядкованій цілям виробництва. Потрібно також наголосити, що конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом та значенням у виробничому процесі.

Предметом розгляду **четвертого питання** є поняття трудового процесу та його раціоналізації. Розпочати потрібно із визначення поняття трудового процесу як матеріально і технічно обумовленого, організованого процесу прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Потім слід охарактеризувати етапи проведення раціоналізації трудового процесу: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Досліджуючи **п'яте питання**, необхідно спочатку дати визначення поняття "умови праці" як сукупності факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Також потрібно зазначити, що вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх нормалізації або, якщо нормалізація не можлива, для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Опрацювання **шостого питання** передбачає дослідження проблем охорони і безпеки праці як здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Нерозривно з проблемами охорони і безпеки праці пов'язані проблеми дисципліни праці, що є предметом розгляду **сьомого питання**. По-перше, необхідно зазначити, що дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою

зв'язку між працівниками; по-друге, вказати на її основну вимогу – дотримання певного чітко визначеного порядку трудової поведінки всіма працівниками, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте значення поняття "організація".
2. Що являє собою організація праці?
3. Назвіть два основних аспекти поняття "організація праці".
4. З яких елементів складається зміст організації праці?
5. Які фактори зумовлюють форму організації праці на підприємстві?
6. Чим визначається економічна та соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
7. Які завдання має вирішувати наукова організація праці в масштабах економіки країни; в межах підприємства; на конкретному робочому місці?
8. Дайте характеристику поняття поділу праці.
9. Охарактеризуйте поділ праці на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.
10. Охарактеризуйте різні види поділу праці всередині підприємства.
11. Що являє собою кооперування праці?
12. Як пов'язані між собою кооперування праці та поділ праці?
13. З якою метою на підприємстві проводиться організація робочих місць?
14. За якими ознаками класифікуються робочі місця?
15. Які заходи включає організація робочих місць?
16. Яке значення в наш час має раціоналізація та атестація робочих місць?
17. Чим зумовлюється ефективність трудового процесу?
18. Назвіть основні етапи раціоналізації трудового процесу.
19. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці і впливають на працездатність людини.
20. Які шляхи поліпшення умов праці ви можете назвати?
21. Якими є основні завдання охорони праці?
22. На яких принципах базується державна політика в галузі охорони праці?
23. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дотримання дисципліни праці.
24. Які види дисципліни праці ви знаєте?
25. Дією яких чинників зумовлене зростання значення дисципліни праці?

Творчі завдання

1. Проаналізуйте організацію вашого робочого місця в навчальному

закладі і вдома. Дайте обґрунтовані пропозиції щодо їх раціоналізації.

2. Дослідіть, як впливають досягнення різних напрямів науки, техніки та виробництва на умови праці людей.

3. Проаналізуйте свій день і охарактеризуйте період зростаючої працездатності, період стійкої працездатності та період зниження працездатності.

Теми есе

1. Уявіть себе керівником підприємства (організації). Які методи зміцнення дисципліни праці ви б використовували?

2. Які фактори впливають на вашу працездатність? Які з них викликають у вас втому? Чи є можливість зменшити негативний вплив на вашу працездатність?

Нормування праці.

Мета: ознайомитися зі сутністю процесу нормування праці, його роллю та значенням, уміти визначати сучасні проблеми, пов'язані зі зниженням трудомісткості продукції, тобто із підвищенням її конкурентоспроможності, навчитись розробляти заходи щодо вдосконалення роботи, пов'язаної з нормуванням праці на підприємстві.

План

1. Суть і значення нормування праці.
2. Об'єкти нормування праці.
3. Режими праці і відпочинку. Класифікація затрат робочого часу.
4. Система нормативів і норм праці.
5. Методи нормування трудових процесів.

Терміни і поняття: аналітичні методи нормування трудових процесів, дослідно-статистичні методи нормування трудових процесів, наукове обґрунтування норм, норма праці, нормативи обслуговування, нормативи підлеглості, нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи чисельності, нормування праці, норми виробітку, норми обслуговування, норми підлеглості, норми часу, норми часу обслуговування, норми чисельності, нормовані завдання, об'єкти нормування праці, режим праці і відпочинку змінний, режим праці і відпочинку добовий, режим праці і відпочинку місячний, режим праці і відпочинку тижневий.

Методичні рекомендації

Розглядаючи **перше питання**, варто спочатку наголосити, що нормування праці – це основа її організації на підприємстві, це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між затратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних

груп та кількістю одиниць обладнання. Далі слід визначити основні завдання нормування праці: встановлення нормативів часу на одиниці продукції; впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів; розробка найраціональнішої структури виробничого процесу; упровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Потім треба зупинитися на характеристиці значення процесу нормування праці – сприяння скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці, ефективність виробництва.

Друге питання передбачає дослідження об'єктів нормування праці: робочого часу, обсягу роботи, зони обслуговування, витрат енергії працівників тощо.

Опрацьовуючи **третє питання**, потрібно зазначити, що раціональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці і відпочинку. Також треба сказати, що розрізняють змінний, добовий, тижневий і місячний режими. Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться класифікація видів витрат робочого часу за такими напрямками: а) час роботи і час перерв у роботі; б) нормований і ненормований робочий час. Важливим у процесі розрахунку раціонального використання фонду робочого часу є визначення коефіцієнту використання робочого часу, який показує рівень організації праці на підприємстві і розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну.

Невід'ємною частиною проблеми нормування праці, що є предметом розгляду **четвертого питання**, є встановлення нормативів – комплексу довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. Далі варто визначити принципи класифікації нормативів та їх види: нормативи режимів роботи устаткування; нормативи часу; нормативи обслуговування; нормативи чисельності та нормативи підлеглості. Треба сказати й про те, що конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів.

Готуючись до **п'ятого питання**, потрібно спочатку зауважити, що у практиці нормування праці використовують досвідно-статистичні й аналітичні методи. За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на аналітично-розрахункові та аналітично-дослідні. Найпоширенішим методом розрахунку нормативів праці є аналітично-розрахунковий, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу.

Далі треба сказати, що у ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним із дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат

праці, економії коштів на оплату праці, а головне – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення робочого часу, назвіть елементи його складу і структури.
2. Дайте визначення часу основної роботи. З яких елементів він складається?
3. Які методи вивчення затрат праці ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
4. Дайте характеристику нормуванню праці як виду діяльності.
5. Поясніть значення й основні завдання нормування праці.
6. У чому полягає зміст роботи з нормування праці на підприємстві?
7. Що мають відображати норми праці? Чому вони мають бути науково обґрунтованими?
8. Назвіть та охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
9. Який документ регулює режими праці та відпочинку?
10. Охарактеризуйте загальні вимоги до режимів роботи.
11. Розкрийте структуру затрат робочого часу за напрямом "час роботи".
12. Розкрийте структуру затрат робочого часу за напрямом "час перерв у роботі".
13. Розкрийте структуру затрат робочого часу за напрямом "нормований і ненормований час".
14. З якою метою проводять такі заходи, як "фотографія" робочого дня і хронометражні спостереження?
15. Поясніть поняття «самофотографія робочого дня».
16. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
17. Що являє собою поняття "нормативи"?
18. Які види нормативів для нормування праці ви знаєте?
19. Порівняйте зміст понять "норматив" і "норма".
20. За якими принципами класифікуються норми праці?
21. Назвіть основні види норм праці.
22. Охарактеризуйте дослідно-статистичні методи нормування трудових процесів.
23. Охарактеризуйте аналітичні методи нормування трудових процесів
24. Які норми робочого часу регламентуються Кодексом законів України про працю?

Творче завдання

1. Проаналізуйте норми праці фахівців за вашою спеціальністю. Якщо таких немає, подумайте, як можна нормувати такі трудові процеси.
2. Порівняйте прогресивність дослідно-статистичних та аналітичних методів нормування трудових процесів.

Темі есе

1. Поміркуйте, яке значення має нормування праці у роботі висококваліфікованих фахівців. Викладіть вашу позицію стосовно нормування інтелектуальної праці.

2. Як ви думаєте, у чому полягає зміст роботи з нормування праці фахівців за вашою спеціальністю?

Тема 9. Продуктивність і ефективність праці

Мета: навчитися розраховувати показники продуктивності та ефективності праці різними методами, визначати резерви підвищення продуктивності праці, а також розробляти програму управління продуктивністю праці в організації.

План

1. Поняття ефективності праці.
2. Соціальне й економічне значення підвищення ефективності праці.
3. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
4. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
5. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
6. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Терміни і поняття: виробіток, етапи програми управління продуктивністю праці, ефективність праці, інтенсивність праці, класифікація факторів зростання продуктивності праці, показники виробітку: натуральні, умовно-натуральні, вартісні, трудові, програми управління продуктивністю праці, продуктивність, продуктивність праці, рентабельність, рентабельність витрат на персонал, резерви зростання продуктивності праці, рівень екстенсивного використання праці, трудомісткість, трудомісткість виробнича, трудомісткість обслуговування, трудомісткість повна, трудомісткість технологічна, трудомісткість управління, фактори зростання продуктивності праці, фактори зростання продуктивності праці матеріально-технічні, організаційно-економічні, соціально-економічні.

Методичні рекомендації

Розглядаючи **перше питання**, спочатку слід дати визначення поняття ефективності праці. Далі потрібно сказати, що показники, які її характеризують, є базисними для оцінки результативності трудової діяльності. Отже, можна зробити висновок, що ефективність праці – це її результативність, оскільки показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та обсягу затраченої на це праці. Зростання ж ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудових затрат.

Пошук відповіді на **друге питання** передбачає ознайомлення зі широким

розумінням значення зростання ефективності праці – постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих же або навіть менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту та доходу взагалі, і в розрахунку на душу населення, зростання рівня споживання, а отже, і рівня життя.

Далі потрібно вказати, що ефективність праці треба розглядати з двох аспектів. Перший із них – економічний, формами прояву якого є обсяг випущеної продукції на одиницю праці, прибуток від певного виду діяльності до витрат праці, а критерієм визначення є ступінь задоволеності потреб суспільства споживчими благами визначеної кількості та якості. Другий аспект підвищення продуктивності праці – соціальний, проявами якого є гармонічний розвиток працівника, критерієм визначення якого є ступінь задоволеності працею, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі.

Основні показники ефективності праці – продуктивність і рентабельність – є предметом розгляду **третього і четвертого питань** теми. Розпочати опрацювання потрібно із визначення поняття продуктивності праці як показника її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням, з одного боку, обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин виділяють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Далі потрібно дати визначення й характеристику поняття виробітку й трудомісткості.

Отже, виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою (9.1).

$$B = V : T, \quad (9.1)$$

де B – виробіток;

V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

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

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою (9.2).

$$TM = T : V. \quad (9.2)$$

Потім слід згадати визначення поняття рентабельності як співвідношення прибутку, отриманого від певного виду діяльності та відповідних затрат праці, і методи його визначення.

Опрацювання **п'ятого питання** слід розпочати із визначення сутності поняття факторів зростання продуктивності праці як всієї сукупності рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Потім потрібно зупинитися на розгляді критеріїв класифікації факторів зростання продуктивності, а саме: рівень керованості, зміст, сфера виникнення і дії. Далі слід визначити резерви зростання продуктивності праці – це виявлені можливості її підвищення, але з різних причин поки що не використані. Також необхідно розглянути класифікацію внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори і резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи: соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва. Кожну із цих груп потрібно охарактеризувати.

Розгляд **шостого питання** потрібно розпочати, зазначивши, що для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх виявлення і реалізації, плануються витрати на ці заходи та очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці, розробляються системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.

Питання для самоконтролю

1. Що являє собою ефективність праці? Що означає зростання ефективності праці?
2. Які показники характеризують ефективність?
3. У чому полягає сутність і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
4. Розкрийте зміст понять "продуктивність" і "продуктивність праці".
5. Які виділяють види продуктивності праці залежно від економічного рівня дослідження?
6. Які фактори впливають на рівень продуктивності праці на підприємстві?
7. Чим характеризується інтенсивність праці? Від чого залежить рівень інтенсивності праці?
8. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
9. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
10. Охарактеризуйте виробіток як один із показників рівня продуктивності праці.

11. Які ви знаєте методи вимірювання продуктивності праці? Які показники використовуються для характеристики продуктивності праці за цими методами?

12. Охарактеризуйте трудомісткість як один із показників рівня продуктивності праці.

13. Які види трудомісткості ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?

14. Чи відповідає відсоток зниження трудомісткості відсотку зростання виробітку?

15. Вкажіть переваги і недоліки кожного методу вимірювання продуктивності праці?

16. Що розуміють під управлінням продуктивністю праці?

17. Яке значення для економічного розвитку має вивчення факторів зростання продуктивності праці?

18. Які групи факторів підвищення продуктивності праці виділяють залежно від рівня керованості?

19. Охарактеризуйте соціально-економічні, матеріально-технічні та організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.

20. Які групи факторів підвищення продуктивності праці виділяють залежно від сфери їх виникнення і дії?

21. Розкрийте сутність поняття резервів зростання продуктивності праці.

22. Які виділяють групи резервів зростання продуктивності праці?

23. Для чого на підприємствах розробляють та впроваджують програми управління продуктивністю праці?

24. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Творчі завдання

1. Дослідіть та оцініть динаміку продуктивності праці на макrorівні за останні 5 – 10 років. Зробіть висновки.

2. Проаналізуйте темпи зміни продуктивності праці на макrorівні та порівняйте їх із темпами зміни реальної заробітної плати.

3. Проведіть критичний огляд наукових публікацій з питань продуктивності праці в Україні за останні роки.

Темати есе

1. Проаналізуйте, чи ефективно ви використовуєте свій робочий час.

2. Визначте резерви зростання ефективності вашого навчання (чи роботи, якщо студент працює).

3. Які фактори впливають на ефективність вашого навчання (роботи)?

Тема 10. Політика доходів і оплата праці. Вартість робочої сили та її формування

Мета: навчитися визначати ступінь реалізації заробітною платою притаманних їй функцій, виявляти чинники, які впливають на динаміку розміру заробітної плати та обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням кон'юнктури ринку праці, державних стандартів, гарантій, норм, нормативів у сфері трудових доходів населення, а також обґрунтовувати рівень та умови оплати праці з урахуванням механізмів договірного регулювання оплати праці.

План

1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.
3. Форми і системи заробітної плати.
4. Тарифна система організації оплати праці.
5. Безтарифна модель оплати праці.
6. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.

Терміни і поняття: безтарифна модель оплати праці, державне регулювання оплати праці, додаткова заробітна плата, доплати до тарифних ставок, елементи організації оплати праці, заохочувальні та компенсаційні виплати, заробітна плата, колективно-договірне регулювання оплати праці, мінімальна заробітна плата, надбавки до тарифних ставок, основна заробітна плата, принципи організації заробітної плати, системи заробітної плати, структура заробітної плати, тарифна система оплати праці, тарифна сітка, тарифна ставка, тарифно-кваліфікаційні довідники, форми заробітної плати: відрядна; почасова, функції заробітної плати: відтворювальна, оптимізаційна, регулююча, соціальна, стимулююча, формування платоспроможного попиту, штатний розпис.

Методичні рекомендації

Вивчення теми, присвяченої політиці доходів та оплаті праці, слід розпочати із визначення сутності, функцій і принципів організації заробітної плати, що є предметом розгляду **першого питання**. Далі варто сказати, що доходи населення, їх рівень, структура, джерела формування і ступінь диференціації є одними із найважливіших показників економічного і соціального добробуту суспільства.

Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Сутність заробітної плати проявляється в її функціях, до яких належать: відтворювальна, стимулююча, регулююча, розподільча та функція формування платоспроможного попиту населення. Кожній із цих функцій потрібно дати характеристику.

Друге питання передбачає розгляд структури заробітної плати як співвідношення окремих її складових (основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат) в загальному її обсязі.

Також треба дослідити механізм організації заробітної плати, що

складається з таких елементів: а) ринкового регулювання; б) державного регулювання; в) колективно-договірного регулювання; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Опрацьовуючи **третє питання**, треба дати характеристику двом основним формам заробітної плати: почасовій і відрядній, які, в свою чергу, можуть проявлятися у вигляді різних систем: проста почасова; почасово-преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно-преміальна; відсоткова та ін. Також варто зазначити, що обирання чи розроблення тієї чи іншої системи заробітної плати залежить від конкретних внутрішньовиробничих умов.

Розгляд **четвертого питання** потрібно розпочати із характеристики тарифної системи оплати праці, зауваживши, що вона є основою організації оплати праці та являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Також треба сказати, що тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Опрацювання **п'ятого питання** передбачає характеристику так званих безтарифних моделей організації оплати праці. Треба зазначити, що допомогою їх грамотного впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працівників, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.

Досліджуючи **шосте питання**, потрібно розглянути механізм регулювання заробітної плати, вихідною базою якого є встановлення мінімального розміру заробітної плати, адже це – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте джерела та структуру доходів населення.
2. Чим відрізняються номінальні та реальні доходи?
3. У чому полягає соціально-економічна сутність заробітної плати?
4. Назвіть та охарактеризуйте функції заробітної плати в ринковій економіці.
5. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
6. Розкрийте основні принципи та елементи організації оплати праці на підприємстві.

7. Визначте сутність тарифної системи і її призначення.
8. Якими є основні елементи тарифної системи?
9. Яким є основне призначення Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників?
10. Що визначають тарифна сітка та тарифна ставка?
11. Якою має бути частка тарифної частини у заробітку робітника?
12. Яким чином встановлюються посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
13. Яка система доплат і надбавок діє на підприємствах?
14. Назвіть та охарактеризуйте основні форми оплати праці. Які є умови застосування тієї чи іншої форми заробітної плати?
15. Що є основою відрядної оплати праці?
16. За яких умов можливе ефективне застосування відрядної форми оплати праці?
17. На які системи поділяється відрядна форма оплати праці? Які з них є найбільш поширеними?
18. Охарактеризуйте, як розраховується заробіток за кожною зі систем відрядної форми оплати праці.
19. На які системи поділяється почасова форма оплати праці? Охарактеризуйте ці системи.
20. За яких умов на підприємстві застосовується почасова форма оплати праці?
21. Яким чином розподіляється заробіток при колективній системі оплати праці? Які є методи розподілу колективного заробітку?
22. Яким є основне призначення організації преміювання працівників на підприємстві?
23. Які є види преміювання? Які функції вони виконують?
24. Від чого залежить застосування тих чи інших основних і додаткових показників та умов преміювання?
25. Які системи оплати праці виникли в сучасних умовах?
26. Назвіть принципи побудови безтарифної системи оплати праці.
27. У чому полягає призначення безтарифної системи оплати праці?
28. За яких економічних умов доцільніше застосовувати безтарифну модель організації оплати праці?
29. Охарактеризуйте системи участі працівників у прибутках підприємства.
30. Як здійснюється оплата праці державних службовців?
31. У чому полягає державне регулювання оплати праці?
32. Якою є мета встановлення мінімальної заробітної плати? Поясніть принципи визначення розміру мінімальної заробітної плати?
33. Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати?

Творчі завдання

1. Уважно ознайомтеся із Законом України "Про оплату праці",

проаналізуйте, чому деякі статті цього закону ще й досі фактично не повністю функціонують. До яких наслідків це призводить?

2. На основі статистичних даних проаналізуйте рівень доходів і оплати праці працівників різних регіонів. Проілюструйте статистичний матеріал графіками і діаграмами та зробіть висновки.

3. Підготуйте реферативний матеріал за сучасними публікаціями з проблем співвідношення мінімальної заробітної та прожиткового мінімуму. Дайте свою оцінку висвітлених проблем.

4. Які ви могли б дати обґрунтовані пропозиції щодо поліпшення організації заробітної плати в Україні в сучасних умовах?

5. Поміркуйте, в яких виробничих умовах доцільніше застосовувати кожен з розглянутих систем заробітної плати.

Темі есе

1. Чому, на вашу думку, в сучасних умовах в Україні заробітна плата не повністю виконує свої функції?

2. Як ви гадаєте, сучасна структура заробітної плати в Україні є одним із виявів кризи в організації праці?

3. Яка форма заробітної плати є ефективнішою? Відповідь обґрунтуйте.

4. Чому, на вашу думку, держава втручається в питання регулювання оплати праці навіть у країнах з розвинутою ринковою економікою?

5. Чим небезпечне не виправдане зниження або, навпаки, завищення мінімальної заробітної плати? Відповідь обґрунтуйте.

РОЗДІЛ 4. АНАЛІЗ, ПЛАНУВАННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Тема 11. Планування праці

Мета: навчитися ефективно планувати працю, розраховувати трудові показники та ознайомитися з методами планування праці, заробітної плати, персоналу.

План

1. Сутність і значення планування праці. Трудові показники.
2. Види планів з праці. Показники праці як складова бізнес-плану.
3. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати.
4. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Терміни і поняття: бізнес-план, види планів з праці, методи планування трудових показників, напрями аудиту у сфері праці, план з продуктивності праці, план з чисельності персоналу, план з фонду заробітної плати, планування, планування у сфері праці, планування соціального розвитку.

Методичні рекомендації

Розглядаючи **перше питання**, потрібно спочатку зазначити, що планування праці відіграє вагомую роль у забезпеченні підвищення економічної ефективності суб'єкта господарювання, скільки план з праці – це один із розділів плану діяльності підприємства. Його метою є обґрунтування показників з праці та забезпечення ефективного використання трудових ресурсів. Він являє собою систему кількісних і якісних показників, які відображають потребу підприємства у трудових ресурсах і заробітній платі, їх використання.

Планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування.

Також треба наголосити, що найважливішими завданнями планування праці є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення високої якості трудового життя працівників.

Із процесом планування праці тісно пов'язана проблема визначення видів планів, які є предметом розгляду **другого питання** теми. Потрібно сказати, що план із праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства. Складовими цього планування є: план підвищення продуктивності праці; план фонду оплати праці; план з організації праці; план чисельності працівників і т. ін. Далі треба

охарактеризувати основні трудові показники планування праці, а саме: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата.

Також треба відзначити, що трудові показники підприємства знаходять втілення в усій сукупності планів, що розробляються на підприємстві. За об'єктами планових рішень, інтервалами планування та іншими аспектами діяльності конкретного підприємства виділяють такі види планів: стратегічний план, довгостроковий план, середньостроковий план, поточне планування, оперативне планування, інвестиційні проекти (плани капіталовкладень), бізнес-плани. Потім необхідно охарактеризувати кожний із цих видів планів.

Докладніше варто зупинитися на характеристиці такого виду, як бізнес-план. Отже, бізнес-план – це план-програма з потрібними економічними обґрунтуваннями. Його розробка та представлення є початковим етапом підприємницької діяльності, базою визначення доцільності започаткування певної справи чи укладання окремої угоди, основою розрахунку очікуваних результатів діяльності. Так, у розділі "Організаційний план" бізнес-плану подають короткі довідки про наявних співробітників, відомості щодо їх кваліфікації, досвіду роботи, доцільності їх подальшого залучення, а також потреба в наборі нових співробітників визначеної кваліфікації тощо. Також у бізнес-плані наводяться відомості щодо необхідності здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; розмірів оплати праці різним категоріям працівників та інших виплат; умов праці; кадрових показників тощо.

Опрацювання **третього питання** передбачає характеристику загальних методів планування трудових показників. Далі слід зазначити, що найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування її за факторами зростання. Планування чисельності персоналу передбачає її розрахунок на основі повної трудомісткості, тобто розрахунку чисельності необхідної кількості працівників усіх категорій і різних спеціальностей, здатних виконати весь обсяг робіт виробничої програми.

Потім необхідно розглянути види методів планування фонду заробітної: укрупнені та детальні. Укрупнені методи ґрунтуються на врахуванні динаміки чисельності працівників та середньої заробітної плати, а також на основі кількісно виявлених нормативних величин. Методи детального планування фонду заробітної плати застосовуються для розрахунку фонду заробітної плати на черговий плановий рік з поквартальним розбиттям та із зазначенням конкретних заходів зі зменшення витрат на заробітну плату на одиницю продукції.

Розгляд **четвертого питання** передбачає визначення мети планування соціального розвитку (соціальне планування) колективу.

Спочатку треба зазначити, що соціальне планування є системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин на рівні підприємства. Мета цього планування – підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних

чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

Питання для самоконтролю

1. Що являє собою планування?
2. Як ви розумієте поняття "планування у сфері праці"?
3. Визначте основні принципи планування.
4. Охарактеризуйте найважливіші завдання планування праці.
5. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці.
6. Охарактеризуйте фактори, які впливають на формування трудових показників.
7. Охарактеризуйте основні види планів з праці.
8. Які трудові показники відображаються в бізнес-плані?
9. Охарактеризуйте структуру бізнес-плану.
10. У чому полягає планування продуктивності праці?
11. Охарактеризуйте процес планування чисельності працівників.
12. Розкрийте методи та процес планування заробітної плати.
13. Як ви розумієте соціальний розвиток трудового колективу?
14. Як здійснюється планування соціального розвитку трудового колективу?
15. Дайте визначення балансу робочого часу.
16. Яким чином розраховується потреба в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?
17. Як обчислюють потрібну чисельність працівників за явочним часом? .
18. Як планується потреба в робочій силі за кількістю робочих місць і нормах обслуговування?
19. Назвіть формулу Розенкранца. Для чого вона використовується?
20. Назвіть фактори, які призводять до економії робочої сили на підприємстві.
21. Як обчислюється економія робочої сили за рахунок модернізації і спеціалізації виробництва?
22. Яким чином визначається економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу працівників підприємства, наведіть формулу розрахунку.
23. Як відбувається планування фонду заробітної плати працівників-відрядників, працівників-погодинників, керівників і спеціалістів на підприємстві? Перерахуйте, за що може здійснюватися додаткова оплата праці на підприємстві, як відбувається її планування?
24. Розкрийте сутність і значення нормативного методу планування заробітної плати на підприємстві.
25. Які основні причини виходу робітників з підприємства?

Творчі завдання

1. Проаналізуйте та опишіть структуру плану з праці.

2. Розробіть свої плани з праці (навчання) за видами: стратегічний, довгостроковий, середньостроковий тощо.

3. Заплануйте фонд заробітної плати умовної фірми. Визначте необхідну кількість персоналу цієї фірми.

Теми есе

1. Як ви гадаєте, що має особливе значення у галузі соціального розвитку трудового колективу? Поміркуйте, як би ви могли сприяти цим процесам?

2. Взаємозв'язок стратегії розвитку підприємства та формування кадрової політики.

3. Установлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників

Тема 12. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

Мета: навчитися підбирати потрібну інформацію, оформляти статистичну звітність із питань праці на підприємстві, визначати резерви та вибирати заходи у сфері управління соціально-трудовими відносинами.

План

1. Економічний аналіз і аудит у сфері праці.

2. Напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці. Ефективність аудиту.

3. Звітність із питань праці.

Терміни і поняття: аудит у сфері праці, економічний аналіз соціально-трудової сфери, етапи аудиту у сфері праці, ефективність аудиту у сфері праці, звітність з питань праці, методи аудиту у сфері праці, напрями аудиту у сфері праці, трудові показники.

Методичні рекомендації

Розглядаючи **перше питання**, слід спочатку зазначити, що аналіз використання трудових ресурсів має бути спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу підприємства, високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці. Заробітна плата є одним із найважливіших елементів мотивації праці. Аналіз витрат на оплату праці певних підприємств дозволяє оцінити ступінь виконання заробітною платою своїх функцій на цьому підприємстві.

Потім потрібно зазначити, що у процесі аналізу використання трудових ресурсів і коштів на оплату праці на підприємствах вивчаються такі показники: забезпеченість підприємства і його структурних підрозділів робочою силою за категоріями, професійним і кваліфікаційним складом; показники руху робочої сили та його причини; використання робочого часу з метою виявлення невикористаних витрат і непродуктивних витрат; темпи зростання продуктивності

праці і вплив науково-технічного прогресу на рівень та динаміку продуктивності праці; резерви підвищення використання трудових ресурсів і особливості їх реалізації з метою підвищення ефективності діяльності підприємства. Також ведеться аналіз специфіки організації і нормування праці: організація оплати праці, форми та системи мотивації праці, використання коштів на оплату праці, специфіка практики організації виробничого процесу і напрямів підвищення його ефективності, розвиток соціальної сфери.

Далі слід зауважити, що економічний аналіз є важливою складовою науково обґрунтованого планування, регулювання та управління. Економічний аналіз у сфері праці виконує ряд завдань: забезпечення об'єктивної оцінки використання робочої сили та продуктивності праці; виявлення чинників та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників; розробка рекомендацій з поліпшення використання робочої сили в напрямку підвищення продуктивності праці.

Також потрібно охарактеризувати поняття аудиту як незалежного контролю, здійснюваного аудиторськими організаціями на комерційній основі. Метою аудиту в сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій щодо їх усунення. Персонал – головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері, а аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудових показників. Аудит у сфері праці дає змогу підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудових відносин на підприємстві.

Опрацювання **другого питання** передбачає розгляд процесу моніторингу соціально-трудової сфери на всіх рівнях. Треба зазначити, що для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами. Показники у сфері праці оформляються у вигляді звітів та широко використовуються в роботі як всередині підприємства, так і за його межами – на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління.

Предметом розгляду **третього питання** є характеристика складання звітності показників з праці на підприємстві, яка поділяється на статистичну та оперативну, також звітність може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення планування праці. Яке його значення в сучасних умовах розвитку України?
2. Які існують методи планування показників з праці? Які з них, на Вашу думку, найбільш уживані, точні? Чому?
3. Види планів з праці та їх відмінності.
4. Групи показників з праці. Які з них є найбільш інформативними для прийняття рішень?

5. У чому полягає зміст факторного методу планування продуктивності праці?
6. Які фактори підвищення продуктивності праці враховуються при факторному методі її планування? В чому полягає особливість розрахунків підвищення продуктивності праці факторним методом?
7. Які Ви знаєте методи планування чисельності різних категорій персоналу підприємств?
8. У чому полягає сутність методів планування фонду заробітної плати?
9. Розкрийте зміст поняття «соціальний розвиток колективу».
10. У чому полягає зміст економічної та соціальної ефективності реалізації заходів плану соціального розвитку колективу?
11. Як Ви розумієте призначення і зміст економічного аналізу у сфері праці?
12. Сутність та завдання економічного аналізу у сфері праці.
13. Які форми державної статистичної звітності з праці Ви знаєте?
14. Звіт по праці. Яка інформація міститься?
15. Зведений звіт по праці. Яка інформація міститься?
16. Цілі аналізу трудових показників.
17. Взаємозв'язок трудових показників.
18. Співставлення темпів росту середньої заробітної плати та продуктивності праці
19. Що являє собою економічний аналіз у трудовій сфері?
20. Аудит у сфері праці. Його мета і завдання.
21. Яке значення аудиту у трудовій сфері?
- 22.. Окресліть напрями аудиту у сфері праці.
23. Види аудиту у сфері праці. Які з них, на Вашу думку, найбільш важливі для організацій?
24. Охарактеризуйте етапи аудиту у сфері праці.

Творчі завдання

1. Використовуючи статистичну інформацію, проведіть аналіз соціальних і трудових показників на макрорівні. Визначте тенденції трудових показників в Україні.
2. Користуючись даними статистичного щорічника України, зробити порівняльний аналіз тенденцій зміни основних трудових показників (обсягів виробництва, чисельності працюючих, продуктивності праці, середньої заробітної плати).
3. Користуючись даними статистичного щорічника України, зробити огляд зміни заробітної плати за видами економічної діяльності та регіонами країни.
4. Зробити порівняльний аналіз форм державної статистичної звітності з праці в Україні та в інших державах.

Темі есе

1. Сучасна державна статистична звітність підприємств з питань праці. Які звіти мають подавати підприємства з питань праці згідно з чинним Податковим кодексом?

2. Основні методичні прийоми аудиту у трудовій сфері. Які з них є найбільш ефективними і надійними? Обґрунтуйте свою думку.

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

Мета: ознайомитися з міжнародною організацією праці, її цілями, завданнями та структурою, а також із документами, що її регламентують.

План

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
2. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
3. Організація діяльності Міжнародної організації праці.
4. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.
5. Застосування Конвенцій країнами – членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
6. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану МОП.

Терміни і поняття: адміністративна рада, галузеві комітети, дослідницька та видавнича діяльність МОП, конвенції МОП, міжнародна конференція праці, міжнародна організація праці, міжнародне бюро праці, міжнародний кодекс праці, міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, ратифікація, регіональні конференції, рекомендації МОП, сфери діяльності МОП, технічна допомога, Філадельфійська декларація МОП.

Методичні рекомендації

Опрацьовуючи **перше питання**, що присвячене діяльності Міжнародної організації праці (МОП), слід спочатку зазначити, що ця організація сьогодні виконує функції узгодження та узагальнення соціально-трудових відносин, що склалися на національних ринках праці.

Далі потрібно сказати, що МОП – спеціалізована установа, утворена в 1919 р., яка проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя працівників шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.

Визначення цілей, завдань, характеристика структури, пріоритетних напрямів і організація діяльності МОП є предметом дослідження **другого й третього питань** теми. Отже, головними цілями МОП згідно з її статутом є: захист інтересів та прав працівників шляхом регламентації робочого часу;

боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Основними завданнями, які виконує МОП, є: розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудова проблем; створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики; технічне співробітництво – допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем; захист прав людини та боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення; розробка програм поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля; розробка заходів щодо захисту вразливих груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів).

Розгляд структури МОП треба розпочати із характеристики діяльності вищого органу МОП – Міжнародної конференції праці. Галузеві комітети МОП створені для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем окремих, найважливіших галузей економіки. Регіональні конференції скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП з різними регіонами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка спрямовує роботу МОП у період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний Конференції та інших нарад, координує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів різних країн, 14 працівників та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається тричі на рік. На кожній сесії виноситься на розгляд близько двадцяти питань.

Слід також згадати й про міжнародне бюро праці (МБП) – постійний секретаріат та одночасно дослідний центр зі соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП.

Опрацьовуючи **четверте питання**, необхідно зазначити, що Міжнародний кодекс праці – це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з більш ніж 180 конвенцій та 190 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів зі соціально-трудова відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, що прагнуть відповідати загальноцивілізаційним вимогам.

Розглядаючи **п'яте й шосте питання**, слід зазначити, що конвенції та рекомендації розглядаються МОП як мінімальні стандарти для країн-членів та не можуть використовуватися ними для погіршення стану працівників та підприємців. Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава-учасниця МОП бере на себе певні міжнародні зобов'язання.

Також треба зазначити, що Україна є членом Міжнародної організації праці з 1954 р. З усіх ухвалених МОП конвенцій, Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 – чинні, у тому числі всі фундаментальні конвенції (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138). Розвиваючи та долаючи недоліки національного законодавства у сфері праці, Україна прагне розвивати та інтегрувати національні соціально-трудова відносини, визнані світовим співтовариством.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть мету створення МОП. Коли була створена ця організація? Назвіть основні цілі та завдання її діяльності.
2. Розкажіть про історію становлення МОП.
3. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Якою є організаційна структура МОП?
6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
7. У чому полягає роль та значення Філадельфійської декларації МОП?
8. Окресліть зміст та значення трипартизму на міжнародному рівні.
9. Назвіть основні методи та сфери діяльності МОП. Дайте характеристику основних методів та сфер діяльності МОП. Які проблеми існують у кожній із них?
10. Дайте характеристику нормотворчої діяльності МОП. У чому полягає юридична природа та значення конвенцій та рекомендацій МОП? Яке значення має ратифікація конвенцій?
11. Охарактеризуйте основні конвенції МОП у сфері соціально-трудова відносин.
12. Як відбувається застосування міжнародних трудових норм країнами-учасниками МОП?
13. Як здійснюється співробітництво МОП та України?
14. Які конвенції ратифіковано Україною?
15. Які, на вашу думку, основні проблеми застосування конвенцій МОП у нашій державі?
16. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
17. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
18. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
19. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.
20. Назвіть основні Конвенції в галузі зайнятості населення.
21. Назвіть основні сфери організаційно-практичної діяльності МОП. Якими документами вони регулюються?
22. Регулювання соціально-трудова відносин у зарубіжних країнах.
23. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок, передбачені актами МОП
24. Принцип свободи об'єднання в актах МОП та його реалізація в законодавстві України

Творчі завдання

1. Проаналізуйте вплив вступу України до СОТ на розвиток соціально-трудова відносин.

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

3. Ознайомтеся з однією з основних конвенцій та рекомендацій МОП, що регулюють питання зайнятості населення (соціального партнерства, регулювання доходів тощо). Проаналізуйте рівень їх реалізації в Україні.

Теми есе

1. Як ви думаєте, чому МОП звернула увагу на рівне винагородження чоловіків та жінок?

2. Ваші міркування щодо експлуатації праці нелегальних мігрантів та тіньової економіки. Як ви вважаєте, дешева праця – це міф або реальність?

3. Обґрунтуйте свої висновки та пропозиції для покращення міграційної ситуації в Україні.

4. Чи відчуваєте ви на собі дію ратифікованих в Україні конвенцій МОП? В яких аспектах вашого життя?

5. Поміркуйте, чому в Україні досі не ратифіковано близько 120 конвенцій МОП?

Рекомендована література

Основна:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : Підручник / Олена Антонівна Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559с.
2. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально - трудові відносина : практикум: навч. посіб. рек. МОНМСУ / Олена Антонівна Грішнова, Ольга Миколаївна Білик. – К. : Знання, 2012. – 288 с.
3. Мініна О. В. Економіка та організація праці: навч. посіб. для студ. ВНЗ / О. В. Мініна, Ж. В. Дерій. - Чернігів : ЧНТУ, 2017. - 200 с.
4. Економіка праці й соціально-трудова відносина: навч. посіб. / [І. Б. Скворцов та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова ; Нац. ун-т "Львів. політехніка". - Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. - 265 с.
5. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / І. М. Комарницький, Г. О. Комарницька. - Хмельницький , 2016. - 424 с.
6. Економіка праці і соціально-трудова відносина : підручник / [О. В. Шкільов та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. О. В. Шкільова. - Київ : Компринт, 2015. - 749 с.
7. Управління персоналом та економіка праці: [учб. посіб.] / [М. І. Погорелов та ін.] ; за ред. проф. Погорелова М. І. [та ін.]; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". - Харків : Щедра садиба плюс : НТУ "ХПІ", 2015. - 521 с.
8. Економіка праці й соціально-трудова відносина: теоретичний курс : підручник / [Черчик Л. М. та ін. ; за заг. ред. Л. М. Черчик]; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. - 413 с.
9. Економіка праці й соціально-трудова відносина: практичний курс : підручник / [Черчик Л. М. та ін. ; за заг. ред. Л. М. Черчик]; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. - 331 с.
10. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / О. І. Карпіщенко ; Сум. держ. ун-т. - Суми : Сум. держ. ун-т, 2015. - 389 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка ; [уклад. Андрейцева І. А.]. - Кам'янець-Подільський : Сисин Я. І., 2015. - 227 с.

Додаткова:

1. Бабенко А. Г. Нормування праці : практикум для студентів ден. та заоч. форми навчання, які навчаються за освіт.-кваліфікац. рівнем бакалавр в галузі зань 0305 "Економіка та підприємництво" за напрямом підгот. 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" / А. Г. Бабенко, К. В.

Бондаревська ; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ : ДДФА, 2014. - 127 с.

2. Економіка праці і соціально-трудова відносина : курс лекцій / [Поліщук В. С. та ін.] ; Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка. - Кам'янець-Подільський : К-ПНУ ім. І. Огієнка, 2014. - 219 с.

3. Гармідер Л. Д. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освіт.-проф. прогр. бакалавра з напрямку підготов. "Управління персоналом і економіка праці" / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова ; Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. - Д. : Дніпропетр. ун-т ім. А. Нобеля, 2013. - 638 с.

4. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [В. М. Ковальов та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Ковальова ; Донбас. держ. машинобуд. акад. (ДДМА), Укр. інж.-пед. акад. - Краматорськ : ДДМА, 2013. - 255 с.

5. Ланченко Є. О. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за освітньо-проф. прогр. бакалавра галузі знань "Економіка та підприємництво" / Ланченко Є. О., Тимошенко М. М. - Ніжин : Лисенко М. М., 2013. - 315 с.

6. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни студ. ден. форми навчання всіх екон. спец. / О. П. Дяків [та ін.] ; за ред. Є. П. Качкана ; Терноп. нац. екон. ун-т. - Т. : ТНЕУ, 2013. - 283 с.

7. Сумцов В.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносина: [навч. посіб.] / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г. С. Балахнін ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. - Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2013. - 511 с.

8. Гармідер Л. Д. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освіт.-проф. прогр. бакалавра з напрямку підготов. "Управління персоналом і економіка праці" / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова ; Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. - Д.: Дніпропетр. ун-т ім. А. Нобеля, 2013. - 638 с.

Інформаційні ресурси

1. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/>

2. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>

3. Державна регуляторна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/>

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

5. Офіційний сайт законодавства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

5. Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/index>

6. Державна фіскальна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/>
7. Державна міграційна служба України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dmsu.gov.ua/>
8. Кодекс законів про працю України (КЗпП) від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція станом на 30.04.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Навчально-методичне видання
(українською мовою)

Гельман Валентина Миколаївна
Герент'єва Наталія Валеріївна
Корженевська Вікторія Миколаївна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні вказівки до організації самостійної роботи
для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напряму підготовки
"Управління персоналом і економіка праці"

Рецензент *А.В.Череп*

Відповідальний за випуск *В.М.Гельман*

Коректор *В.М. Гельман*