

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

В.М. Гельман, Корженевська В.М.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні вказівки до тестового контролю знань для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напрямів підготовки 6.030507 «Маркетинг», 6.030508 «Фінанси і кредит», 6.030509 «Облік і аудит», 6.030502 «Економічна кібернетика», 6.030503 «Міжнародна економіка», 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання

Затверджено

на засіданні кафедри

"Управління персоналом і маркетингу"

протокол № 1 від 22.08.2017

Запоріжжя

2017

УДК: 331.101.26 (075.8)

ББК: У24 я73

Г 457

Гельман В.М. Економіка праці і соціально-трудова відносини: методичні вказівки до тестового контролю знань для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра напрямів підготовки «Маркетинг», «Фінанси і кредит», «Облік і аудит», «Економічна кібернетика», «Міжнародна економіка», «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання. / В.М. Гельман, В.М. Корженевська – Запоріжжя: ЗНУ, 2016. – 89 с.

Методичні вказівки містять матеріали щодо підготовки і проведення поточного і підсумкового атестаційного тестового контролю із дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини". Для перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу до кожної теми курсу запропоновано завдання для перевірки термінів і понять та тестові завдання. Тлумачення основних категорій і понять з економіки праці дано в глосарії.

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

Рецензент *А.В. Череп*, д-р екон. наук, професор
Відповідальний за випуск *В.М. Гельман*, завідувач кафедри управління персоналом і маркетингу, канд. екон. наук, доцент

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. ПРАЦЯ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ ТА 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.	11
ТЕМА 3 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА.....	15
ТЕМА 4 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.....	20
РОЗДІЛ II. СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	24
ТЕМА 5 РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	24
ТЕМА 6 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ	28
ТЕМА 7 МОНИТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	34
РОЗДІЛ III. ОРГАНІЗАЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ	38
ТЕМА 8 ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ	38
ТЕМА 9 ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ	45
ТЕМА 10 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ. ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ФОРМУВАННЯ.....	49
РОЗДІЛ IV. АНАЛІЗ, ПЛАНУВАННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	53
ТЕМА 11 ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ.....	53
ТЕМА 12 АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ, АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ	56
ТЕМА 13 МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	59
ГЛОСАРІЙ	62
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	86

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.

Практика викладання у вищій школі свідчить, що тестова форма як інструмент оцінювання знань студентів має значні переваги перед традиційними формами контролю знань. Тестовий контроль – це демократична, об'єктивна, якісна та досить швидка форма контролю знань студентів. Вона сприяє розвитку логічного мислення, точності, лаконічності викладення думок, створює в їх середовищі дух здорової конкуренції з

навчання, впливає на розвиток інтересу та підвищення мотивації до нього, відповідальності, що дуже важливо для виховання молоді, якій завдяки входженню України до європейського інформаційного та освітнього простору надається можливість стати більш мобільною вже під час навчання. Комплексне використання тестування у якості інструменту безперервного моніторингу та контрольного оцінювання знань, допоміжного інноваційного підходу до навчання та самонавчання, стимулюючого та організуючого фактору будування продуктивної траєкторії навчального процесу є однією з головних парадигм реорганізації сучасної освіти України.

Методичні вказівки розроблено відповідно до навчальної і робочої програм курсу "Економіка праці і соціально-трудова відносини" з метою підготовки і проведення поточного і підсумкового атестаційного тестового контролю 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 І ПРАЦЯ В ЖИТТІ ЛЮДИНИ ТА СУСПІЛЬСТВА

ТЕМА 1 ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ВИРОБНИЦТВА

Методичні рекомендації

Працюючи над темою, 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.

Слід уважно зупинитися на визначенні 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-трудова 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-трудова відносин.

Потім потрібно зупинитися на визначенні завдань дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносина", а саме: розкриття сутності поняття праці та її родів і 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 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-трудова сфери; вивчення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова 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.

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-трудова відносина; механізми функціонування системи соціально-трудова відносин, соціальне партнерство, ринок праці тощо.

Питання присвячені історії розвитку економічного вчення про працю і соціально-трудова відносина є обов'язковими для засвоєння теми. 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять №1

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Мета навчальної дисципліни "Економіка праці і соціально-трудоі відносини"

2. Об'єкт вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудоі відносини"

3. Предмет вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудоі відносини"

а) система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці;

б) сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності;

в) формування у студентів — майбутніх економістів та управлінців — системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективноі зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудоіх відносин в Україні на всіх рівнях.

Завдання для перевірки знання термінів і понять №2

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Предмет праці

2. Засіб праці

3. Технологія діяльності

4. Організація праці

5. Сама праця (жива праця)

6. Абстрактна праця

7. Конкретна праця

8. Гуманізація праці

а) процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці за допомогою засобів праці, технології, організації з метою зміни предметів і сил природи задля задоволення своїх потреб;

б) корисна праця, що витрачається у певній формі та якісно відрізняється від усіх інших видів праці, результатом якої є різні споживчі вартості (товари та послуги);

в) зміна змісту та умов праці з метою сприяння зростанню змістовності праці, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах;

г) це річ, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, чи об'єкт надання послуг, на котрі спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових корисних людині властивостей;

д) визначений порядок виробничих процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження в просторі, взаємного розташування складових блага, що виробляється;

є) витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці, яка характеризується соціально-економічним змістом, тобто ступенем і способом затрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника тощо);

ж) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок побудови та здійснення процесу праці;

з) провідник продуктивної дії людини на предмети і сили природи, те знаряддя, за допомогою якого працівник впливає на предмет праці.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. У чому полягає особливість праці як об'єкта дослідження:

- а) вона є доцільною діяльністю людей зі створення благ та послуг, яка має бути ефективною, раціонально організованою;
- б) вона є однією з головних умов життєдіяльності окремої особи, підприємства та суспільства в цілому;
- в) в процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин;
- г) всі відповіді правильні?

2. Об'єктом вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудова відносини" є:

- а) система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу виробництва, розподілу і перерозподілу благ та послуг між людьми всередині країни;
- б) система економічних, соціальних і організаційних відносин з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці;
- в) соціально-трудова процеси на рівні окремої особистості, підприємства чи організації та суспільства в цілому в контексті соціальної орієнтації економіки.

3. У чому полягає кількісна характеристика праці:

- а) праця визначає кількість та якість продукції, послуг;

- б) праця залежить від чисельності та складності роботи працівників;
 - в) праця є використанням певної кількості знань та вмінь працівників;
 - г) праця є витратою певного обсягу енергії?
4. Які поняття та категорії характеризують працю з погляду її якості:
- а) складність роботи і професійна специфіка;
 - б) якість кінцевих результатів праці та ефективність затраченої праці;
 - в) відповідальність за трудову діяльність;
 - г) всі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді?
5. Хто є автором наукової праці "Багатство націй", у якій вперше були глибоко проаналізовані проблеми, що формують предмет економіки праці:
- а) К. Маркс;
 - б) А. Сміт;
 - в) Ф. Тейлор;
 - г) С. Струмілін?
6. Які елементи праці розглядає сучасна економічна наука:
- а) предмет праці;
 - б) технологія діяльності;
 - в) організація праці;
 - г) засіб праці;
 - д) суб'єкт праці?
7. Конкретна праця — це:
- а) корисна праця, яка створює конкретні матеріальні блага, здатні задовольняти потреби людей;
 - б) корисна праця, яка витрачається у певній формі та якісно відрізняється від усіх інших видів праці;
 - в) праця, в якій поєднуються засоби праці та предмети праці з метою виробництва благ та послуг;
 - г) праця, результатом якої є розвиток працівників, здобуття ними нових знань, вдосконалення їх вмінь та навичок.
8. Абстрактна праця — це:
- а) витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється;
 - б) праця в будь-якому розумінні цього терміну безвідносно до умов та мети її прикладання;
 - в) праця, на основі якої здійснюється диференціація умов оплати праці працівників підприємства;
 - г) витрати робочого часу на підприємстві, які призвели до позитивного економічного та соціального результату.

9. Як називається діяльність, за якої працівник має діяти у чіткій відповідності до заданої інструкції:
- а) інноваційна;
 - б) регламентована;
 - в) нерегламентована.
10. У результаті якої праці створюється споживча вартість:
- а) інноваційна;
 - б) абстрактна;
 - в) конкретна;
 - г) регламентована?
11. Який процес характеризується вдосконаленням самого процесу праці, покращення форм та методів організації праці:
- а) гуманізація праці;
 - б) раціоналізація праці;
 - в) інтенсифікація праці;
 - г) регламентація праці?
12. Який процес характеризується змінами змісту та умов праці, викликаних впливом НТП:
- а) гуманізація праці;
 - б) раціоналізація праці;
 - в) інтенсифікація праці;
 - г) регламентація праці?

ТЕМА 2

НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Методичні рекомендації

Опрацювання теми 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.

Поняття "відтворення населення" необхідно розглядати як історично й економічно обумовлений процес 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.

Питання присвячені характеристиці видів руху населення (природного, міграційного, соціального, економічного) є обов'язковими для засвоєння теми. 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".

Працюючи над темою, 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 "трудова 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 "трудова 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.

Слід уважно зупинитися на розгляді процесів відтворення ресурсів для праці, 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.

Потрібно також наголосити, 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Трудовий потенціал
2. Соціальний рух населення
3. Економічна активність
4. Трудові ресурси
5. Природний рух населення
6. Інтенсивний тип відтворення
7. Економічно активне населення
8. Екстенсивний тип відтворення
9. Економічний рух населення

а) рух, що відбувається в результаті процесів народження та смерті людей;

б) рух, що проявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення;

в) рух, що пов'язаний зі зміною трудової активності людей;

г) прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні у неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі;

д) населення, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили на ринку праці;

е) частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати;

ж) зміна чисельності економічно активного населення без зміни його якісних характеристик;

з) зміни, пов'язані зі зміною якості людських ресурсів, що передбачає нарощення трудового потенціалу;

и) інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Що таке населення як соціально-демографічна категорія:

- а) сукупність трудових ресурсів певної країни;
- б) сукупність людей, що проживають на визначеній території;
- в) сукупність людей, що мають певні професійні навички і знання;
- г) працездатне населення у працездатному віці?

2. Яка категорія населення не належить до складу економічно активного населення:
- а) зайняті;
 - б) учні та студенти денної форми навчання;
 - в) безробітні;
 - г) населення, що працює за кордоном?
3. Які межі працездатного віку визначені чинним законодавством України:
- а) 15—54 у жінок та 15—59 у чоловіків;
 - б) 15—70 у жінок і чоловіків;
 - в) 16—54 у жінок та 16—59 у чоловіків;
 - г) 16—59 у жінок і чоловіків?
4. Кількісно економічно активне населення складається:
- а) з найманих працівників і підприємців;
 - б) зайнятих і безробітних у визначенні Міжнародної організації праці;
 - в) зайнятих і безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості;
 - г) зайнятих економічною діяльністю.
5. Яка із зазначених категорій населення належить до економічно активного населення:
- а) учні, студенти, курсанти, які навчаються в навчальних закладах на денній формі навчання;
 - б) особи, зайняті доглядом за дітьми, хворими родичами;
 - в) безоплатно працюючі члени сімейних підприємств;
 - г) особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела їх доходу?
6. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці, безробітними визнаються особи, які протягом обстежуваного періоду:
- а) були без роботи, активно шукали роботу та були зареєстровані у Державній службі зайнятості;
 - б) були без роботи, активно шукали роботу та були готові приступити до роботи;
 - в) були зареєстровані Державною службою зайнятості як такі, що шукають роботу, та були готові приступити до роботи.
7. Згідно з українським законодавством, безробітними визнаються особи:
- а) що не мають роботи, активно шукають роботу та готові приступити до роботи;
 - б) зареєстровані Державною службою зайнятості випускники навчальних закладів, що активно шукають роботу та готові приступити до роботи;
 - в) що не мають роботи, зареєстровані Державною службою зайнятості як такі, що шукають роботу, та готові приступити до роботи.
8. Відтворення трудових ресурсів, пов'язане зі зміною їх якісних характеристик, відповідає:

- а) інтенсивному типу відтворення трудових ресурсів;
 - б) екстенсивному типу відтворення трудових ресурсів.
9. Економічний рух населення — це:
- а) зміна освітньої, професійної, національної та інших структур населення;
 - б) зміна чисельності і складу населення в результаті механічного просторового переміщення людей;
 - в) результат процесів народження та смерті людей;
 - г) рух населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності.
10. Який режим відтворення населення характеризується депопуляцією населення:
- а) звужене відтворення;
 - б) просте відтворення;
 - в) розширене відтворення?

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

Методичні рекомендації

Підготовка даної теми 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 визначити й охарактеризувати складові сучасної системи

соціально-економічних відносин: сторони, механізм формування, суб'єкти, предмети, рівні, принципи соціально-трудоових відносин, типи.

Варто вказати на відмінності між поняттями "сторони" і "суб'єкти" соціально-трудоових відносин. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудоових 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-трудоових 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.

Потрібно також наголосити, 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.

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.

Слід уважно зупинитися на класифікації та характеристиках 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-трудова 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 теми, 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Соціально-трудова відносина
2. Солідарність як тип соціально-трудова відносин
3. Субсидіарність як тип соціально-трудова відносин
4. Патерналізм як тип соціально-трудова відносин
5. Дискримінація як тип соціально-трудова відносин
6. Конфлікт як тип соціально-трудова відносин
7. Соціальне партнерство як тип соціально-трудова відносин
8. Якість трудового життя

а) особиста відповідальність з акцентом на самозахист порівняно із зовнішньою допомогою;

б) довільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб'єктів соціально-трудова відносин, що зменшує для них можливість у трудовій сфері;

в) зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежністю цілей і інтересів, позицій і поглядів, що свідчить про граничне загострення суперечностей у трудових стосунках;

г) спільна відповідальність людей, що ґрунтується на особистій відповідальності та злагоді, єдності і спільності інтересів;

д) комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці і відтворенням робочої сили;

є) систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні і дають можливість врахувати міру реалізації інтересів та потреб працівника і використання його здібностей;

ж) повна державна регламентація соціально-трудова відносин, а на мікроекономічному рівні — жорстка регламентація адміністрацією підприємства цих відносин;

з) відносини, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів (сторін) соціально-трудова відносин.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Які аспекти взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями охоплюють соціально-трудова відносини:
 - а) використання робочої сили в процесі виробництва;
 - б) найм робочої сили;
 - в) найм і використання робочої сили в процесі виробництва;
 - г) найм, використання і відтворення робочої сили?
2. Суб'єкт соціально-трудова відносин — це:
 - а) юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими правами у соціально-трудова відносинах;
 - б) юридична або фізична особа, яка володіє делегованими правами у соціально-трудова відносинах;
 - в) фізична особа, яка володіє первинними правами у соціально-трудова відносинах.
3. Вкажіть відповідь, у якій зазначено всі сторони соціально-трудова відносин:
 - а) органи, через які реалізується соціальний діалог;
 - б) наймані працівники і роботодавці, за участю держави;
 - в) наймані працівники, роботодавці, держава, органи, через які реалізується соціальний діалог;
 - г) органи, через які реалізується соціальний діалог, та органи, покликані попереджувати загострення соціально-трудова відносин.
4. Суб'єктом, який виконує найбільше функцій у соціально-трудова відносинах, є:
 - а) найманий працівник;
 - б) роботодавець;

- в) держава;
 - г) профспілка.
5. Патерналізм як тип соціально-трудо­вих відносин характеризується:
- а) вагомим впливом профспілок на формування соціально-трудо­вих відносин;
 - б) суцільною регламентацією соціально-трудо­вих відносин керівництвом підприємства;
 - в) суцільною регламентацією соціально-трудо­вих відносин керівництвом підприємства або державою;
 - г) монополією держави на визначення структури та змісту соціально-трудо­вих відносин.
6. Принцип партнерства у соціально-трудо­вій сфері передбачає:
- а) забезпечення балансу в реалізації інтересів роботодавців і найманих працівників;
 - б) обов'язковість спільної відповідальності, що ґрунтується на особистій відповідальності;
 - в) проведення консультацій, переговорів між роботодавцями і найманими працівниками;
 - г) вагомий вплив профспілок на формування соціально-трудо­вих відносин.
7. "Гідна праця" означає:
- а) продуктивну роботу і прийнятний заробіток;
 - б) безпечність умов праці;
 - в) вільний вибір форми зайнятості;
 - г) можливість участі в професійних об'єднаннях;
 - д) усі відповіді правильні.
8. До якого методу регулювання соціально-трудо­вих відносин належить розробка та реалізація соціальної політики:
- а) нормативно-правового;
 - б) програмно-цільового;
 - в) організаційно-упорядкувального?
9. За яким принципом має формуватись ідеальна модель соціально-трудо­вих відносин:
- а) патерналізму;
 - б) солідарності;
 - в) соціального партнерства?
10. Назвіть показник, який характеризує стан та ступінь розвитку соціально-трудо­вих відносин:
- а) якість життя;
 - б) якість трудового життя;
 - в) якість соціально-трудо­вих відносин.

ТЕМА 4 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Методичні рекомендації

Розглядаючи тему, 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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на основні принципи 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.

Розуміння ролі держави в соціальному партнерстві: і власник, і роботодавець, і законодавець, й арбітр (посередник), і координатор є обов'язковим для засвоєння теми. Слід уважно 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-трудова відносин.

Працюючи над темою, 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.

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-трудова 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.

Слід уважно зупинитися на дослідженні 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-трудова 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-трудова проблем методами соціального партнерства.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Соціальне партнерство
2. Професійна спілка
3. Держава як суб'єкт соціального партнерства

4. Роботодавець як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин

5. Трипартизм

а) гарант конституційних прав громадян, найбільший роботодавець, законодавець, арбітр та активний учасник соціально-трудо­вих відносин; має бути ініціатором розвитку системи соціального партнерства;

б) соціальне партнерство представництв уряду (виконавчих органів місцевої влади), найманих працівників і роботодавців;

в) система 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-трудо­вих 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;

г) людина, що працює самостійно і постійно наймає для роботи одну або багато осіб;

д) добровільна громадська організація громадян, пов'язаних спільними професійними, виробничими інтересами за родом їхньої діяльності, яка створюється з метою представництва і захисту їхніх соціально-трудо­вих прав та інтересів.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Суть соціального партнерства полягає в тому, що це:

а) специфічний вид суспільних відносин всередині соціальних груп, прошарків і класів, які мають однакові соціально-економічні й політичні інтереси;

б) специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками і класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси;

в) вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками і класами, які мають однакові соціально-економічні й політичні інтереси.

2. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають держави та міжнародні організації:

а) мегаекономічний рівень;

б) макроекономічний рівень;

в) мезоекономічний рівень;

г) мікроекономічний рівень?

3. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають роботодавець, комітет профспілки, працівники:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
4. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають представницькі організації роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
5. На якому рівні соціального партнерства суб'єктами соціального партнерства виступають представники уряду, організацій роботодавців та профспілок:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
6. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є кадрова політика підприємства або її окремі елементи:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
7. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є галузеві тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці тощо:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
8. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є гарантії та захист прав людини у сфері праці:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?

9. На якому рівні соціального партнерства предметом соціального партнерства є умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин:
- а) мегаекономічний рівень;
 - б) макроекономічний рівень;
 - в) мезоекономічний рівень;
 - г) мікроекономічний рівень?
10. У Конституції України нашу державу проголошено:
- а) трудовою державою;
 - б) соціальною державою;
 - в) соціально-трудовою державою?

РОЗДІЛ II

СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

ТЕМА 5

РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Методичні рекомендації

Розгляд теми 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.

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.

Потрібно також наголосити, 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.

Слід уважно зупинитися на дослідженні 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.

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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на те, що різноманітність пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку праці. 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Сукупна пропозиція на ринку праці
2. Поточна пропозиція на ринку праці
3. Сукупний попит на ринку праці
4. Ефективний попит на ринку праці
5. Поточний попит на ринку праці
6. Кон'юнктура ринку праці
7. Сегментація ринку праці
 - а) співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці;
 - б) кількість економічно доцільних робочих місць;
 - в) поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами;
 - г) складова ринку праці, яка охоплює всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати;
 - д) складова ринку праці, яка визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни;

є) складова ринку праці, яка складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, що намагаються змінити місце роботи; особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час;

ж) складова ринку праці, яка визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Дією якого ефекту визначається залежність попиту на працю від ціни праці у базовій моделі ринку праці:
 - а) ефекту масштабу й ефекту доходу;
 - б) ефекту доходу й ефекту заміни;
 - в) ефекту масштабу й ефекту заміщення;
 - г) ефекту заміщення й ефекту доходу
2. У якій із наведених нижче відповідей зазначені всі елементи ринку праці:
 - а) ціна, попит, пропозиція, товар;
 - б) попит і пропозиція;
 - в) попит, пропозиція, робоча сила;
 - г) ставка заробітної плати, попит, пропозиція, праця?
3. Кількість економічно доцільних робочих місць визначає:
 - а) поточний попит на працю;
 - б) доцільний попит на працю;
 - в) ефективний попит на працю;
 - г) сукупний попит на працю.
4. Який сегмент ринку праці характеризується стабільністю зайнятості, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання тощо:
 - а) первинний ринок праці;
 - б) вторинний ринок праці;
 - в) гнучкий ринок праці;
 - г) жорсткий ринок праці?
5. Яка складова ринку праці формується потребою роботодавців у працівниках для заповнення вакантних робочих місць:
 - а) сукупний попит;
 - б) поточний попит;
 - в) ефективний попит;
 - г) усі відповіді правильні?
6. Жорсткому ринку праці характерні:

- а) різноманітність методів і форм зайнятості;
 - б) стабільність і гарантованість зайнятості;
 - в) гнучкість витрат на робочу силу;
 - г) висока мобільність робочої сили.
7. Пасивна політика на ринку праці спрямована на:
- а) підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
 - б) збільшення попиту на робочу силу як у приватному, так і в державному секторах економіки;
 - в) підтримку доходів населення у випадку втрати роботи;
 - г) поліпшення процесу працевлаштування.
8. Яка складова ринку праці охоплює все економічно активне населення:
- а) сукупна пропозиція праці;
 - б) поточна пропозиція праці;
 - в) ефективна пропозиція праці;
 - г) загальна пропозиція праці?
9. Робочі місця, що належать до вторинного ринку праці, характеризуються :
- а) стабільністю зайнятості;
 - б) високою оплатою праці;
 - в) можливістю професійного зростання;
 - г) високою плинністю кадрів.
10. Для гнучкого ринку праці характерні:
- а) зниження мобільності робочої сили;
 - б) стабільність і гарантованість зайнятості;
 - в) законодавча регламентація звільнення працівників;
 - г) різноманітність методів і форм зайнятості.

ТЕМА 6 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

Методичні рекомендації

Опрацьовуючи тему, 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 рикардівського "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 (трудовий 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.

Потрібно також наголосити, 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.

Питання присвячені основним ознакам, якими характеризується зайнятість у соціально орієнтованій ринковій економіці (добровільність, ефективність, мобільність, державне регулювання) є важливими для засвоєння теми.

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.

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

Основні показники економічної активності населення, зайнятості й безробіття 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.

Треба зазначити, 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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на вивчення міжнародного досвіду у сфері соціально-трудових 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Зайнятість
2. Повна зайнятість
3. Продуктивна зайнятість
4. Раціональна зайнятість
5. Безробіття
6. Безробітні (у визначенні МОП)
7. Безробітні (за українським законодавством)

а) економічно доцільна, вигідна зайнятість, яка означає перевищення економічних вигід, отриманих у результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи;

б) соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції праці над попитом на неї;

в) достатність робочих місць для всіх добровільно бажаних працювати;

г) громадяни працездатного віку, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити;

д) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід);

є) особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які не мають роботи, шукають роботу та готові приступити до неї протягом наступних двох тижнів;

ж) одночасно і економічно, і соціально доцільна зайнятість, яка визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Які види безробіття становлять рівень природного безробіття в країні:

- а) циклічного і фрикційного безробіття;
- б) фрикційного і структурного безробіття;
- в) структурного і циклічного безробіття;
- г) фрикційного, структурного і циклічного безробіття?

2. Закон А. Оукена пов'язує:

- а) рівень безробіття з інфляцією;
- б) рівень фактичного безробіття з природним рівнем безробіття;
- в) рівень безробіття з відхиленням фактичного ВВП від потенційного;
- г) рівень безробіття з сукупною пропозицією.

3. У яких із перерахованих форм може існувати приховане безробіття:

- а) надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату;
- б) чисельність осіб, які добровільно працюють на умовах неповного робочого часу;
- в) чисельність працівників, які працюють за сумісництвом;
- г) чисельність працівників, які перебувають у неоплачуваних відпустках?

4. Термін "продуктивна зайнятість" в ринковій економіці означає:

- а) достатню кількість робочих місць для всієї чисельності населення у працездатному віці;
- б) достатню кількість робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати;
- в) достатню кількість економічно доцільних робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати.

5. Частина працівників, що протягом певного терміну перебуває у стані зміни роботи, формує:

- а) фрикційне безробіття;
 - б) структурне безробіття;
 - в) циклічне безробіття;
 - г) природне безробіття.
6. Який із наведених нижче видів безробіття належить до природного рівня безробіття:
- а) циклічне;
 - б) інституційне;
 - в) молодіжне;
 - г) фрикційне?
7. Інституційне безробіття пов'язане:
- а) із закриттям застарілих підприємств;
 - б) сезонними коливаннями попиту на ринку праці;
 - в) недоліками законодавства;
 - г) переміщенням працівників між галузями та підприємствами.
8. Повна зайнятість означає:
- а) зайнятість усіх працездатних осіб;
 - б) зайнятість усіх працездатних осіб у працездатному віці;
 - в) зайнятість усіх трудоактивних осіб;
 - г) зайнятість усіх, хто бажає працювати.
9. Активна політика зайнятості спрямована:
- а) на надання фінансової допомоги членам сімей безробітних;
 - б) працевлаштування тих, хто втратив роботу не з власної вини;
 - в) фінансову підтримку безробітних;
 - г) сприяння працевлаштуванню всіх, хто хоче працювати.
10. Рівень безробіття за методологією МОП розраховують за формулою:

- Чисельність безробітних
zareєстрованих державною службою
зайнятості
- а) $\frac{\text{Чисельність безробітних зареєстрованих державною службою зайнятості}}{\text{Чисельність працездатного населення працездатного віку}} \cdot 100\%$;
- Чисельність безробітних
- б) $\frac{\text{Чисельність безробітних}}{\text{Чисельність економічно активного населення}} \cdot 100\%$;
- Чисельність безробітних
- в) $\frac{\text{Чисельність безробітних}}{\text{Чисельність трудових ресурсів}} \cdot 100\%$;
- г) немає правильної відповіді.

ТЕМА 7

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні рекомендації

Опрацювання теми 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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на джерела 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 загально визнаними. Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини є: вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.

Слід уважно зупинитися на характеристиках 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-трудові 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-трудовій сфері. Це комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій 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.

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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Моніторинг соціально-трудової сфери
2. Адміністративна статистика
3. Вибіркові обстеження домогосподарств
4. Вибіркові обстеження підприємств
5. Соціологічні обстеження

а) дослідження у вигляді обстеження, які дають змогу одержати інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів;

б) аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації;

в) комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері;

г) дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності — раз на рік, на півроку чи на квартал;

д) стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Моніторинг соціально-трудової сфери — це:
 - а) комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері;
 - б) розробка короткострокових прогнозів розвитку соціально-трудової сфери;
 - в) систематичний аналіз процесів, які відбуваються у соціально-трудовій сфері;
 - г) усі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді.
2. Який з напрямів не належить до основних напрямів моніторингу

соціально-трудої сфери:

- а) міжнародні тенденції у сфері економічного розвитку країн;
 - б) соціально-трудої процеси на підприємствах;
 - в) соціально-психологічний клімат у трудових колективах;
 - г) соціально-демографічні та міграційні процеси?
3. Наукові завдання моніторингу передбачають:
- а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально-трудої сфері суспільства;
 - б) розробку наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;
 - в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;
 - г) усі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді.
4. Інформаційні завдання моніторингу передбачають:
- а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально-трудої сфері суспільства;
 - б) розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;
 - в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;
 - г) усі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді.
5. Методичні завдання моніторингу передбачають:
- а) відстежування та аналіз конкретних зрушень у соціально-трудої сфері суспільства;
 - б) розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають можливість отримувати надійні результати дослідження;
 - в) забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачем якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів;
 - г) усі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді.
6. У яких площинах відбуваються соціально-трудої процеси:
- а) в одній — у сфері виробництва;
 - б) в одній — у середовищі проживання людини;

- в) у двох — у сфері виробництва та в середовищі проживання людини;
 - г) у трьох — у сфері виробництва, в середовищі проживання людини, в особистісному просторі людини;
 - д) немає правильної відповіді?
7. Що є об'єктом моніторингу соціально-трудової сфери:
- а) спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності і галузей економіки;
 - б) спеціально відібрані регіони;
 - в) спеціально відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення;
 - г) усі відповіді правильні;
 - д) немає правильної відповіді?
8. Який метод збирання первинної соціологічної інформації є найбільш поширеним та оперативним:
- а) вивчення документальних матеріалів;
 - б) спостереження;
 - в) експеримент;
 - г) опитування?

РОЗДІЛ III ОРГАНІЗАЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

ТЕМА 8 ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Організація праці

Методичні рекомендації

Пошук відповіді на дослідження питань пов'язаних з організацією праці 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.

Слід уважно зупинитися на поділі праці як вихідного пункту 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.

Потрібно також наголосити, що робоче місце розглядається як первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. 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.

Питання присвячені вивченню поняття трудового процесу та його раціоналізації є обов'язковими для засвоєння теми. 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.

Варто 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.

Слід уважно зупинитися на дослідженні проблем охорони і безпеки праці як здійснення комплексу заходів технічного характеру (огородження 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. 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Поділ праці
2. Кооперування праці
3. Організація робочих місць
4. Трудовий процес
5. Умови праці
6. Охорона праці
7. Дисципліна праці

а) підпорядкована цілям виробництва система заходів із оснащення робочих місць засобами і предметами праці, планування, розміщення їх в певному порядку, обслуговування, атестації й раціоналізації;

б) матеріально і технічно зумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату;

в) здійснення комплексу заходів технічного характеру і санітарно-гігієнічних заходів, які забезпечують нормальні умови праці;

г) диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників;

д) об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками, основною вимогою якої є дотримання певного чітко визначеного порядку трудової поведінки;

є) досягнення раціональних пропорцій затрат праці різних видів, що передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу;

ж) сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Який вид діяльності з управління виробництвом пов'язаний з удосконаленням усіх процесів праці:

- а) нормування праці;
- б) планування праці;
- в) організація праці;
- г) поділ та кооперація праці?

2. У чому полягає економічне завдання вдосконалення організації праці:

- а) забезпечення високого рівня працездатності працівників;
- б) підвищення рентабельності виробництва;
- в) досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці;
- г) підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників?

3. У чому полягає соціально-психологічне завдання вдосконалення організації праці:

- а) забезпечення високого рівня працездатності працівників;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці;
- г) підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників?

4. До якого виду поділу праці належить поділ персоналу підприємства на керівників, фахівців, робітників:

- а) організаційний;
- б) функціональний;
- в) технологічний;
- г) кваліфікаційний?

5. До якого виду поділу праці належить поділ виробничого процесу за видами робіт:
- а) організаційний;
 - б) функціональний;
 - в) технологічний;
 - г) кваліфікаційний?
6. До якого виду поділу праці відноситься поділ праці між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт:
- а) професійний;
 - б) функціональний;
 - в) технологічний;
 - г) кваліфікаційний?
7. Як називається бригада, що складається з працівників різних професій чи спеціальностей, які виконують взаємопов'язані роботи:
- а) змінна;
 - б) спеціалізована;
 - в) комплексна;
 - г) виробнича;
 - д) наскрізна?
8. Як називається бригада, яка складається з робітників однієї професії, але різної кваліфікації, задіяних в однорідних процесах:
- а) змінна;
 - б) спеціалізована;
 - в) комплексна;
 - г) виробнича;
 - д) наскрізна?
9. Що з перерахованого не є видом поділу праці всередині підприємства:
- а) функціональний поділ праці;
 - б) технологічний поділ праці;
 - в) кваліфікаційний поділ праці;
 - г) суспільний поділ праці?
10. Ознаками класифікації робочих місць є:
- а) специфіка умов праці;
 - б) професії;
 - в) кількість виконавців;
 - г) усі відповіді правильні.

Нормування праці

Методичні рекомендації

Розглядаючи питання нормування праці, 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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на об'єкти нормування праці: робочого часу, обсягу роботи, зони обслуговування, витрат енергії працівників тощо.

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 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.

Треба зазначити, 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Нормування праці
2. Нормативні матеріали (нормативи)
3. Нормативи режимів роботи устаткування
4. Нормативи часу
5. Нормативи обслуговування
6. Нормативи чисельності
7. Нормативи підлеглості

а) регламентовані величини, що характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, та кількістю цих об'єктів;

б) регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників та кількістю підпорядкованих їм працівників;

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

г) регламентовані величини, що визначають чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи;

д) комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом;

е) науково обґрунтовані показники затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу;

ж) регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого обладнання, що забезпечують найдоцільніше його використання.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Який вид діяльності з управління виробництвом пов'язаний з контролем за мірою праці:

- а) організація праці;

- б) нормування праці;
 - в) планування праці;
 - г) поділ та кооперація праці?
2. Нормування праці є засобом визначення:
- а) міри праці;
 - б) міри винагороди за працю;
 - в) міри праці і міри винагороди за працю;
 - г) трудомісткості окремих видів робіт і виробничих операцій.
3. Найширше вживаним об'єктом нормування міри праці є:
- а) робочий час;
 - б) результати праці;
 - в) чисельність персоналу;
 - г) обсяг роботи.
4. Яка норма праці є визначальною для інших норм:
- а) норма виробітку;
 - б) норма часу;
 - в) норма підлеглих;
 - г) норма обслуговування;
 - д) норма чисельності?
5. Які затрати робочого часу належать до ненормованих, тобто не включаються в норму:
- а) час підготовчо-завершальної роботи;
 - б) час на обслуговування робочих місць;
 - в) час нерегламентованих перерв;
 - г) час на відпочинок.
6. Який метод встановлення норм часу передбачає розрахунок величини затрат робочого часу на типові операції:
- а) сумарний дослідно-статистичний;
 - б) розрахунково-аналітичний;
 - в) укрупнений;
 - г) мікроелементний?
7. Який метод встановлення норм часу передбачає розподіл виробничої операції на елементи та встановлення норм часу на кожен з цих елементів:
- а) сумарний дослідно-статистичний;
 - б) розрахунково-аналітичний;
 - в) укрупнений;
 - г) мікроелементний?
8. Час непродуктивної роботи включає:
- а) час оперативної роботи;
 - б) час обслуговування робочого місця;
 - в) час на особисті потреби;

- г) час підготовчо-завершальної роботи.
9. Норма тривалості робочого часу не може перевищувати:
- а) 36 годин на тиждень;
 - б) 40 годин на тиждень;
 - в) 24 години на тиждень;
 - г) 30 годин на тиждень.

ТЕМА 9 ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Методичні рекомендації

Розглядаючи тему, 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.

Потрібно зупинити увагу на широкому розумінні значення зростання ефективності праці як постійному вдосконаленню людьми економічної діяльності, постійному знаходженні 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. 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.

Працюючи над темою, слід звернути увагу на визначенні 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.

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.

Завдання для перевірки знань термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Ефективність праці
2. Продуктивність праці
3. Виробіток
4. Трудомісткість
5. Інтенсивність праці
6. Фактори зростання продуктивності праці
7. Резерви зростання продуктивності праці

а) прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу;

б) міра напруженості праці, що визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу;

в) можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин поки не використані;

г) результативність праці, яка показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці;

д) вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці;

е) прямий показник рівня продуктивності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку;

ж) обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Який показник характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції:

- а) рентабельність;
- б) прибутковість;
- в) продуктивність;
- г) усі відповіді правильні?

2. Який показник визначає міру напруженості праці за одиницю часу:

- а) продуктивність праці;

- б) інтенсивність праці;
 - в) трудомісткість праці;
 - г) якість праці?
3. Показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції, — це:
- а) інтенсивність праці;
 - б) виробіток;
 - в) рентабельність праці;
 - г) трудомісткість праці.
4. До якої з наведених груп належать фактори зростання продуктивності праці, що характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва:
- а) матеріально-технічні;
 - б) організаційно-економічні;
 - в) соціально-психологічні;
 - г) виробничо-управлінські?
5. Вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці, — це:
- а) фактори зростання продуктивності праці;
 - б) резерви зростання продуктивності праці;
 - в) стимули зростання продуктивності праці;
 - г) усі відповіді правильні.
6. Який метод вимірювання продуктивності праці базується на використанні науково обґрунтованих і на певний період не змінних норм:
- а) натуральний;
 - б) трудовий;
 - в) нормативний;
 - г) вартісний?
7. На якому рівні здійснення дослідження продуктивності праці не проводиться:
- а) глобальна продуктивність праці;
 - б) суспільна продуктивність праці;
 - в) регіональна продуктивність праці;
 - г) індивідуальна продуктивність праці?
8. Який показник рівня продуктивності праці характеризується обсягом продукції, що припадає на одного середньооблікового працівника:
- а) інтенсивність праці;
 - б) виробіток;
 - в) рентабельність праці;
 - г) трудомісткість праці?
9. Вся сукупність невикористаних можливостей збільшення продуктивності праці — це:

- а) фактори зростання продуктивності праці;
- б) резерви зростання продуктивності праці;
- в) стимули зростання продуктивності праці;
- г) усі відповіді правильні.

10. Який метод вимірювання продуктивності праці дає можливість порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві, так і в економіці в цілому:

- а) натуральний;
- б) трудовий;
- в) нормативний;
- г) вартісний?

ТЕМА 10

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ. ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ФОРМУВАННЯ

Методичні рекомендації

Вивчення теми, присвяченої політиці доходів та оплаті праці, слід розпочати із визначення сутності, функцій і принципів організації заробітної плати. 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.

Треба зазначити, що структура заробітної плати – це 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.

Працюючи над темою, 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.

Потрібно також наголосити, що тарифна система оплати праці 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).

Слід уважно зупинитися характеристиці 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.

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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Основна заробітна плата
2. Додаткова заробітна плата
3. Тарифна сітка
4. Штатний розпис
5. Тарифна ставка

а) внутрішній нормативний документ, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їх місячних посадових окладів;

б) винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці;

в) виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу;

г) винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки);

д) шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їх кваліфікації.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Яка функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва:

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) соціальна;
- г) оптимізаційна?

2. Яка функція заробітної плати полягає у встановленні залежності між розміром заробітної плати та кількістю і якістю праці:

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) соціальна;
- г) оптимізаційна?

3. Відрядна форма оплати праці характеризується залежністю розміру заробітної плати від:

- а) кількості виготовленої продукції;
- б) тривалості відпрацьованого часу;
- в) кількості відряджень за місяць;
- г) посадового окладу.

4. Почасова форма оплати праці характеризується залежністю розміру заробітної плати від:

- а) кількості виготовленої продукції;
- б) фактично відпрацьованого часу;
- в) кількості наданих послуг;
- г) тривалості зміни.

5. До якої частини заробітної плати належать виплати, які не передбачені актами чинного законодавства:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати?

6. До якої частини заробітної плати належить винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати?

7. Яку форму відрядної системи заробітної плати доцільно застосовувати для оплати праці допоміжних робітників:
- а) відрядно-преміальна;
 - б) відрядно-прогресивна;
 - в) непряма відрядна;
 - г) акордна?
8. Яка форма відрядної системи заробітної плати заохочує робітників до скорочення строків роботи порівняно з установленими нормами:
- а) відрядно-преміальна;
 - б) відрядно-прогресивна;
 - в) непряма відрядна;
 - г) акордна?
9. Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації, — це:
- а) штатний розпис;
 - б) тарифна ставка;
 - в) тарифна сітка;
 - г) єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.
10. Що не враховується при визначенні розміру мінімальної заробітної плати:
- а) рівень доходів і платоспроможного попиту населення;
 - б) загальний рівень середньої заробітної плати;
 - в) продуктивність праці, рівень зайнятості та інші економічні умови;
 - г) вартісна величина мінімального споживчого бюджету?

РОЗДІЛ IV АНАЛІЗ, ПЛАНУВАННЯ І РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ТЕМА 11 ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

Методичні рекомендації

Вивчаючи тему, 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. 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.

Необхідно уважно зупинитися на характеристиці 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.

Потрібно також визначити мету планування соціального розвитку (соціального 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.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Бізнес-план
2. Планування праці
3. Довгостроковий план
4. Планування соціального розвитку колективу
5. Оперативне планування
6. Аудит

а) система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудоких відносин на рівні підприємства;

б) незалежний контроль, перевірка, ревізія, аналіз господарської діяльності;

в) план-програма з потрібними економічними обґрунтуваннями, розробка та представлення якого є початковим етапом підприємницької діяльності, базою визначення доцільності започаткування певної справи чи укладання окремої угоди, основою розрахунку очікуваних результатів діяльності;

г) різновид поточного планування, передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його окремих підрозділів у короткостроковому періоді;

д) частина загальної системи організації праці, яка передбачає встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін.;

е) охоплює значний плановий інтервал часу та містить завдання, поєднані за часом і ресурсами.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Який із наведених нижче трудових показників не є об'єктом планування праці:

- а) продуктивність праці;
- б) чисельність працівників;
- в) розмір мінімальної заробітної плати;
- г) фонд заробітної плати та середня заробітна плата?

2. Який план складається для вирішення конкретних питань діяльності підприємства та має високий рівень деталізації:

- а) стратегічний план;
- б) довгостроковий план;
- в) поточне планування;
- г) оперативне планування?

3. Планування заробітної плати охоплює:

- а) планування мінімальної і середньої заробітної плати;
- б) планування фонду заробітної плати і мінімальної заробітної плати;
- в) планування середньої заробітної плати і трудової мотивації працівників;
- г) планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

4. У плані соціального розвитку трудових колективів виокремлюють такі розділи та напрями робіт (оберіть неправильну відповідь):

- а) удосконалення соціальної структури колективу;
- б) соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності;
- в) поліпшення умов та якості життя і відпочинку працівників та їх сімей;
- г) посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

Тема 12

АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ, АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

Методичні рекомендації

Розглядаючи тему, 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 невинуватих 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-трудова показників. Аудит у сфері праці дає змогу підвищити прибутковість підприємства за рахунок виявлення резервів організації соціально-трудова відносин на підприємстві.

Працюючи над темою, слід розглянути процес моніторингу соціально-трудова 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-трудова 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.

Слід уважно зупинитися питаннях, присвячених складанню звітності показників з праці на підприємстві, яка поділяється на статистичну та оперативну. Також звітність може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Бізнес-план
2. Планування праці
3. Довгостроковий план
4. Планування соціального розвитку колективу
5. Оперативне планування
6. Аудит

а) система методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин на рівні підприємства;

б) незалежний контроль, перевірка, ревізія, аналіз господарської діяльності;

в) план-програма з потрібними економічними обґрунтуваннями, розробка та представлення якого є початковим етапом підприємницької діяльності, базою визначення доцільності започаткування певної справи чи укладання окремої угоди, основою розрахунку очікуваних результатів діяльності;

г) різновид поточного планування, передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його окремих підрозділів у короткостроковому періоді;

д) частина загальної системи організації праці, яка передбачає встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін.;

е) охоплює значний плановий інтервал часу та містить завдання, поєднані за часом і ресурсами.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. Аудит у сфері праці розглядається у таких основних аспектах:

- а) організаційно-технологічному, соціально-психологічному, економічному;
- б) техніко-технологічному, адміністративно-економічному та соціально-ринковому;
- в) організаційно-технологічному, соціально-психологічному та адміністративному;
- г) організаційно-економічному, психологічному та ринковому.

2. Планування якого фонду оплати праці охоплює оплату чергових та додаткових відпусток:

- а) годинний фонд;
- б) денний фонд;
- в) місячний фонд;
- г) немає правильної відповіді?

3. До якої групи факторів зростання продуктивності праці належить скорочення цілодобових та внутрішньозмінних простоїв:

- а) структурні зрушення у виробництві;
- б) підвищення технічного рівня виробництва;
- в) удосконалення організації виробництва і праці;
- г) галузеві фактори?

4. Який баланс робочого часу включає час прогулів і цілодобових простоїв:

- а) календарний;
- б) номінальний;
- в) ефективний;
- г) звітний?

5. До якої групи факторів зростання продуктивності праці належить зміна частки окремих видів продукції у загальному обсягу виробництва:

- а) структурні зрушення у виробництві;
- б) підвищення технічного рівня виробництва;
- в) удосконалення організації виробництва і праці;
- г) галузеві фактори?

6. Який баланс робочого часу не включає вихідні і святкові дні у плановому році:

- а) календарний;
- б) номінальний;
- в) ефективний;
- г) звітний?

ТЕМА 13

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні рекомендації

Опрацьовуючи тему, що присвячена діяльності Міжнародної організації праці (МОП), слід спочатку зазначити, що ця організація сьогодні виконує функції узгодження та узагальнення соціально-трудова 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 обов'язковими для засвоєння 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 різним 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 виносяться 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.

Потрібно наголосити, 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-трудоких відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, що прагнуть відповідати загальноцивілізаційним вимогам.

Працюючи над темою, слід звернути увагу, 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-трудокі відносини, визнані світовим співтовариством.

Завдання для перевірки знання термінів і понять

Підберіть визначення, що відповідають наведеним термінам та поняттям.

1. Міжнародна організація праці (МОП)
2. Міжнародна конференція праці (МКП)
3. Адміністративна рада
4. Міжнародне бюро праці (МБП)
5. Міжнародний кодекс праці
6. Ратифікація

а) виконавчий орган МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний Конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо;

- б) різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з більш ніж 180 конвенцій та 190 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування організації;
- в) спеціалізована установа, що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства;
- г) затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акту; надання йому юридичної сили всередині країни;
- д) постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого розміщена в Женеві (Швейцарія);
- є) вищий орган МОП, робота якого визначається спеціальним регламентом.

Тести

Виконайте тестові завдання, вказавши одну правильну відповідь.

1. У преамбулі Конституції МОП відображено такі основні мотиви створення МОП:
 - а) гуманістичний, внутрішньополітичний, соціальний, зовнішньополітичний;
 - б) соціальний, економічний, внутрішньополітичний, глобалізаційний;
 - в) соціальний, внутрішньополітичний, зовнішньополітичний, мікроекономічний;
 - г) гуманістичний, внутрішньополітичний, економічний, зовнішньополітичний.
2. Вищим органом МОП, робота якого визначається спеціальним Регламентом, є:
 - а) Міжнародне бюро праці;
 - б) Міжнародна конференція праці;
 - в) Міжнародний навчальний центр;
 - г) Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень.
3. Який із зазначених вище органів не входить до складу Міжнародного бюро праці (МБП):
 - а) регіональні конференції праці;
 - б) регіональні відділення МБП;
 - в) багатодисциплінарні консультативні групи;
 - г) міжнародний навчальний центр?
4. Як називається зведення всіх конвенцій та рекомендацій МОП, різноманітних міжнародних трудових норм:
 - а) міжнародне трудове законодавство;
 - б) міжнародний кодекс праці;
 - в) міжнародний кодекс соціального захисту найманих працівників;
 - г) міжнародне законодавство у сфері оплати праці?

5. Як називається затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акту; надання йому юридичної сили всередині країни:
- а) сертифікація;
 - б) декларація;
 - в) стандартизація;
 - г) ратифікація?
6. У якому році було створено МОП:
- а) 1909 р.;
 - б) 1919р.;
 - в) 1954 р.;
 - г) 1999 р.?
7. З якого року Україна є членом МОП:
- а) 1909 р.;
 - б) 1919 р.;
 - в) 1954 р.;
 - г) 1999 р.?

ГЛОСАРІЙ

Темін	Визначення
1	2
Аналіз роботи	Процес збору, опрацювання та детального викладу інформації про зміст роботи. При цьому робота виражається конкретними завданнями, операціями, елементами та може містити характеристики працівника.
Аналіз трудових показників	Один з етапів їх планування, що дає змогу встановити відхилення фактичного рівня показників від планового під впливом різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері.
Атестація робочих місць	Сукупність заходів, які передбачають комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність сучасним техніко–економічним, організаційно–економічним та соціальним вимогам. У ході атестації визначаються технологічні, організаційно–економічні рівні робочих місць, умови праці та техніки безпеки на робочому місці.

Аудит у сфері праці	Незалежний аналіз системи соціально–трудо­вих показників. Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їхніх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.
Багатоверстатне обслуговування	Обслуговування одним або групою робітників кількох верстатів, коли машинно–автоматичний час роботи одного верстата використовується для виконання ручних (що потребують присутності робітника) елементів операції та функцій обслуговування робочого місця на інших верстатах.
Балово–факторний метод	Метод оцінювання складності праці, що передбачає диференційований аналіз робіт за встановленою системою факторів. Як правило, застосовуються такі фактори: кваліфікація, зусилля, відповідальність, умови праці. Вони, у свою чергу, поділяються на низку підфакторів. Найбільш характерною особливістю балово–факторного методу є оцінка робіт за рівнями факторів, у зв'язку з чим кожний фактор поділяється на кілька рівнів.
Безробітні у визначенні МОП	особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), котрі одночасно задовольняють три умови: не мають роботи
1	2
1	2
	(прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються приступити до роботи, але на даний момент ще не працюють.
Безробітні за українським законодавством	Громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.
Безробіття	Необхідний елемент механізму саморегулювання ринку праці; це порушення рівноваги на ринку праці, що виникає в разі перевищення пропонування над попитом або в разі кількісно–якісного незбігу структури робочих місць та робочої сили, призводить до появи надміру робочої сили, тимчасово або тривало

	незадіяної у процесі суспільно корисної праці.
Безробіття інституційне	Форма безробіття, яка пов'язана з правовими нормами, державними регуляторними актами, наприклад, гарантованим мінімумом заробітної плати, недосконалою податковою системою, надмірними соціальними виплатами, недостатньо ефективною організацією ринку праці, неповною інформацією про вакансії. За таких обставин претендент на робоче місце може припинити пошук роботи і задовільнитися допомогою з безробіття.
Безробіття структурне	Форма безробіття, що виникає в результаті істотних змін у технології та організації виробництва, а отже, у структурі попиту на робочу силу. Унаслідок цих змін попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає, що викликає дисбаланс на ринку праці. Інакше кажучи, освітньо–кваліфікаційна структура робочих місць та робочої сили не збігаються, що викликає дисбаланс між професійними навичками, на яких є попит та які пропонуються, або дисбаланс між попитом та пропонуванням праці у межах певного регіону чи між регіонами.
Безробіття фрикційне	Форма безробіття, що виникає, коли частина людей добровільно змінює місце роботи або шукає роботу після звільнення, чи вперше або тимчасово втратила
1	2
1	2
	сезонну роботу. Воно виникає, оскільки ринки праці є динамічними, потоки інформації – неповними (недосконалими), і, для того щоб безробітні й роботодавці з вільними робочими місцями знайшли один одного, потрібен певний час.
Безробіття циклічне	Форма безробіття, яка обумовлена спадом сукупного попиту, що призводить до зниження попиту на працю, і асоціюється з кризовими явищами в економіці, коливаннями у бізнес–циклі й виникає тоді, коли спад сукупного попиту призводить до спаду попиту на працю. Інша назва цієї форми безробіття – безробіття недостатнього попиту.
Безтарифна модель оплати праці	Один із підходів до проектування постійної частини заробітної плати, що забезпечує ув'язку заробітної

	плати працівника з кількісними і якісними параметрами його трудового внеску без використання тарифної системи.
Важкість праці	Характеристика праці, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат та функціональні системи організму людини (серце-во-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність.
Вартісні методи вимірювання продуктивності праці	Передбачають використання вартісних показників обсягу продукції, до яких належать валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста та умовно-чиста продукція.
Вилкова модель оплати праці	Один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати; за даної моделі кожній кваліфікаційній групі працівників присвоюється діапазон (вилка) співвідношень в оплаті праці. Застосування вилкової моделі оплати праці дозволяє підвищити індивідуалізацію заробітної плати і зменшити масштаби та діапазон застосування окремих премій, доплат і надбавок.
Винагорода за працю	Сукупність засобів (умов), які людина, що працює, одержує у процесі праці та які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців.
Виробіток	прямий показник рівня продуктивності праці, що традиційно використовується у вітчизняній статистиці й економічній практиці та визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На
1	2
1	2
	підприємстві виробіток може визначатись різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).
Витрати на робочу силу	Частина новоствореної в процесі суспільного відтворення вартості, що формує фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у конкретних соціально-економічних та історичних умовах. Процес відтворення робочої сили охоплює: підготовку робочої сили певної кваліфікації, розподіл робочої сили на ринку праці, використання робочої

	<p>сили у процесі трудової діяльності. Отже, витратами на робочу силу є видатки на відтворення робочої сили, що здійснюються протягом усього життєвого циклу працівників і забезпечують нормальну життєдіяльність як їх самих, так і членів їхніх родин.</p>
Відтворення населення	<p>Історично і соціально–економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.</p>
Відтворення ресурсів для праці	<p>Процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.</p>
Відтворювальна функція заробітної плати	<p>Функція заробітної плати, яка виявляється в тому, що остання є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили.</p>
Гідна праця	<p>Продуктивна праця, яка приносить достатній дохід. За гідної праці права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист; це праця, прийнятна для суспільства. Поняття гідної праці визначене МОП як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності». Концепція гідної праці визнає необхідність створення більшої кількості робочих місць, але за умови забезпечення гідних умов праці, соціального захисту і представництва всіх груп населення відповідно до основних принципів і прав у сфері праці.</p>
1	2
1	2
Глобальна продуктивність факторів	<p>Показник продуктивності, що відображає вплив на продуктивність усіх факторів виробництва, а продуктивність праці виступає лише як один з них у вигляді часткового показника. Як фактори враховуються в основному затрати праці, постійного капіталу, матеріалів та енергії, а фактори, які не піддаються кількісному вимірюванню, ігноруються. Як показники обсягу випущеної продукції використовують</p>

	показники валового випуску продукції чи валової доданої вартості.
Гнучкість ринку праці	Елементи механізму пристосування ринку праці як відкритої системи до змін та коливань у суспільстві, економіці або виробництві. Гнучкість ринку праці є важливим фактором посилення трудової мобільності.
Грейд	Діапазон «оцінок» (балів) чи рангів посад і робочих місць, усередині якого вони вважаються рівнозначними та рівноцінними для організації і, відповідно, мають однаковий діапазон оплати (посадових окладів).
Грейдування	Практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати. Він дає змогу оцінити посади й робочі місця і на підставі цього сформувані кваліфікаційні групи; передбачає оцінювання посад і робочих місць та їх розподіл відповідно до значимості для підприємства. Процедура грейдування доповнює, а в окремих випадках замінює процедуру тарифікації, передбачену традиційним підходом до тарифного нормування заробітної плати. Держава як особлива сторона і суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати в ролі роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примирювача, гаранта прав і свобод членів суспільства. Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Але за будь-яких умов держава має бути заінтересована в реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників, узгодженні їхніх інтересів на правових та партнерських засадах.
1	2
1	2
Державне регулювання заробітної плати	Нормотворча діяльність уряду, установлення правил, законів у сфері оплати праці. Межі втручання держави у сферу оплати праці визначаються її роллю та місцем серед інших суспільних інститутів, рівнем розвитку соціально-трудових відносин. В Україні державне

		регулювання оплати праці здійснюється у формі становлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій; визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, котрі фінансуються або дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств–монополістів, а також оподаткування доходів працівників.
Діяльність		Особливий вид активності, властивий лише людині та соціальній спільноті; особлива форма ставлення людини до навколишнього світу та самої себе, що виявляється у зміні та перетворенні світу і людської свідомості; процес, що реалізується з використанням відповідних засобів та забезпечує одержання результату, якість котрого визначається мірою відповідності поставленим цілям.
Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників		Систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в Національному класифікаторі України ДК003:2005 «Класифікатор професій». Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників є нормативними документами, обов'язковими з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.
Договірне регулювання заробітної плати		Один з інструментів соціального партнерства, який являє собою систему, механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, суб'єктів соціально–трудоких відносин з приводу оплати праці. Договірне регулювання заробітної плати є тією сполучною ланкою, яка дозволяє зробити заробітну плату більш «соціально справедливою» та зменшити її «жорсткість», яка диктується чи суто держа–вою, чи кон'юнктурою на ринку праці.
Доплати та надбавки		елемент тарифного нормування, за допомогою якого компенсують суттєві відхилення від умов роботи, які
	1	2
	1	2
		визнаються нормальними й безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах.

	Надбавки пов'язані з якістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулювальний характер, і перелік їх, що склався на практиці, достатньо обмежений.
Економічно активне населення, або робоча сила, згідно з методикою МОП	Населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропонування своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.
Економічно неактивне населення за методикою МОП	Особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошук, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають потреби або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.
Ефективність праці	Соціально–економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної мети, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів; поняття ефективності (за Парето) характеризує такий розподіл ресурсів, за якого результат за будь–яким напрямом не може бути поліпшеним без погіршення за іншим напрямом; ширшим за змістом є поняття ефективності праці як обсягу продукту праці (продукції, послуг, робіт) з урахуванням якості праці в розрахунку на одиницю затрат праці.
Єдина тарифна сітка	Альтернатива традиційному підходу до побудови тарифних умов оплати праці, яка передбачає запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу.
1	2
1	2

<p>Зайняті економічною діяльністю у визначенні МОП</p>	<p>Особи у віці 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян–роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, члени домашнього господарства, які безоплатно працюють, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.</p>
<p>Зайнятість ефективна</p>	<p>Концепція зайнятості, яка відбиває якісний (інтенсивний) аспект зайнятості, пов'язаний з ефективністю праці, що дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ, створювати й одержувати прибутки від праці, більші за витрати на неї. Ефективна зайнятість, базуючись на повній зайнятості, відображає стан кількісно–якісної збалансованості між потребою населення в робочих місцях та їх наявністю, за якої створюються сприятливі умови для соціально–економічного прогресу і додержуються інтереси суспільства в цілому та окремих працівників. Досягнення такого стану відповідає ефективному попиту на працю, що означає ефективне використання людських ресурсів за умови їх повного залучення. Концепція ефективної зайнятості корелює з поняттями гідної роботи та доходу, достатнього для розширеного відтворення робочої сили.</p>
<p>Зайнятість населення</p>	<p>Найважливіший результат функціонування ринку праці, який означає, що внаслідок взаємодії попиту і пропонування, ціноутворення та конкуренції потреба частини економічно активного населення в робочих місцях є задоволеною, тобто попит і пропонування на ринку праці в певному обсязі збігаються. Зайнятість населення є фундаментом економічного зростання країни, вирішальним фактором створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їхніх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб.</p>
<p>Зайнятість повна</p>	<p>надання суспільством усьому економічно активному населенню можливості трудитися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у</p>

	межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній,
1	2
1	2
	держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб. Повна зайнятість віддзеркалює найважливіше право людини – на працю.
Зайнятість продуктивна	Характеризується високою інтенсивністю використання факторів виробництва, максимізацією новостворюваних результатів, що мають суспільну корисність. Отже, продуктивна зайнятість означає не просто забезпеченість тих, хто бажає працювати, робочими місцями, але й продуктивність їх використання, створення суспільно корисних матеріальних і духовних благ.
Зайнятість раціональна	Концепція зайнятості, яка передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів. Раціональна зайнятість є такою, що має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання людських ресурсів, їх статево-вікової та освітньої структури.
Заробітна плата	Винагорода, або заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.
Засіб праці	Знаряддя, за допомогою якого працівник впливає на предмет праці, своєрідний провідник продуктивної дії людини на предмети і сили природи
Зміст праці	Виражає розподіл, обсяг і структуру конкретних трудових функцій, спрямованих на створення продукту праці на робочому місці; визначається сукупністю виконуваних операцій та характеризує взаємодію особистісних і речових факторів процесу праці, професійні знання працівників, необхідні для здійснення трудового процесу, уміння та навички. Зміст праці розкриває процес взаємодії людини з природою, засобами та предметами праці.
Інвестиції	в витрати коштів, часу й енергії на створення або

людський капітал	збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій – заради підвищення ефективності їх використання в економічній діяльності і зростання доходів (заробітків)
1	2
1	2
	його власника.
Інституціональні методи регулювання соціально–трудова відносин	Полягають у створенні інститутів (норм, законів, стандартів, організацій), необхідних для діяльності суб'єктів відносин у сфері праці й узгодження їхніх інтересів.
Інтелектуалізація праці в найзагальнішому значенні	Зростання частки розумової праці в суспільному виробництві. Інтелектуалізація індивідуальної праці передбачає зростання рівня її інформаційного наповнення, тобто збільшення частки зусиль щодо пошуку й обробки інформації в загальній структурі трудових зусиль. Цю частку можна вважати мірою інтелектуалізації праці.
Інтенсивність праці	Концентрація зусиль людини у процесі трудової діяльності, що залежить від її фізіологічного, психічного, емоційного та розумового потенціалу, обмежена технологічними можливостями виробничої системи та виражена кількістю стандартних для певного виду праці операцій за одиницю часу. Інтенсивність праці характеризується величиною продуктивних затрат робочої сили за одиницю робочого часу, тобто визначається кількістю затрат праці за одиницю часу.
Інтереси держави в підвищенні якості трудового життя	Реалізуються через підвищення якості життя населення, поліпшення умов демографічного відтворення, реалізацію конституційних прав громадян на гідну працю, розвиток культури праці, науково–технологічний розвиток на інноваційній основі, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально–трудова відносин.
Інтереси працівників у підвищенні якості трудового життя	Полягають у забезпеченні ефективної системи матеріального і морального заохочення до праці, виробничої демократії, можливості професійного розвитку, безпечності умов праці, соціального захисту.

Інтереси роботодавців у підвищенні якості трудового життя	Означають інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, високу корпоративну культуру, соціальну злагоду на підприємстві.
Карта організації праці	Короткий опис проекту планування робочого місця та організації праці, який розробляється на основі
1	2
1	2
	попередніх інженерно–економічних, санітарно–гігієнічних, психофізіологічних та інших досліджень. У карті наводяться: планування робочого місця, послідовність дій працівника, прийоми та методи праці, планування організації та обслуговування робочого місця, норми, вимоги до виконавця. Форма та зміст карт відрізняються залежно від специфіки праці основних та допоміжних робітників.
Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці	Акти, що ухвалені Міжнародною організацією праці (МОП) та є основними джерелами міжнародного нормативно–правового регулювання соціально–трудових відносин. Конвенції підлягають ратифікації, після чого вони є обов’язковими для додержання та імплементації в національне законодавство. Рекомендації МОП не підлягають ратифікації. Вони містять уточнення, деталізацію положень, відображених у відповідній конвенції, та розширюють можливості вибору для тих чи інших міжнародних норм у національне законодавство.
Консалтинг у сфері праці	Система консультаційно–організаційних заходів, здійснюваних на замовлення підприємства консалтинговими фірмами, які полягають у діагностиці, а за потреби – у корекції системи управління, організаційної структури та культури підприємства з метою поліпшення виробничих показників завдяки оптимізації кадрових процесів, покращання соціально–психологічного клімату, посилення мотивації персоналу. Основним завданням проектів кадрового консалтингу є оптимізація процесів управління соціально–трудовими відносинами та приведення їх у відповідність до стратегії розвитку бізнесу.
Кооперація праці на	Об’єднання працівників у ході спільного виконання

підприємстві	єдиного процесу або групи взаємозв'язаних процесів праці.
Людський капітал	Сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому приводить до зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного
1	2
1	2
	доходу.
Мета навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально–трудова відносини»	Формування у студентів – майбутніх економістів та менеджерів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми ефективного управління працею та соціально–трудовами відносинами в Україні на всіх рівнях.
Метод визначення провідного графічного профілю Хея	Метод оцінювання складності праці, який використовується для управлінців і кваліфікованих фахівців, а також інших категорій співробітників. Цей метод є балово–факторним і дає змогу оцінити робочі місця за кількома параметрами, об'єднаними у три універсальні фактори – знання, творчий потенціал, відповідальність.
Метод класифікації	Метод оцінювання складності праці, за використання якого розв'язується питання про кількість кваліфікаційних груп (рангів, розрядів) та будується класифікаційна система за низкою критеріїв. Далі за групами визначаються найбільш загальні ознаки (критерії) робіт, що відображають рівень їх складності, і на цій основі кожна робота відноситься до певної кваліфікаційної групи. Застосування цього методу з метою уточнення меж між групами супроводжується розробкою каталогів розрядів (рангів) з детально систематизованими списками типових прикладів. Метод, поєднаний з такою систематизацією, заведено називати методом каталогізації.
Метод порівняння факторів	Метод оцінювання складності праці, що полягає у виділенні основних кваліфікаційних факторів (як правило, їх п'ять: кваліфікація, вимоги інтелектуального характеру, фізичні вимоги,

	відповідальність, умови праці).
Метод ранжирування робіт	Метод оцінювання складності праці, під час використання якого робочий процес розглядається як єдине ціле, а для порівняння робіт різних видів використовуються назви посад або посадові інструкції. Цей метод простий і зрозумілий у використанні та застосовується в невеликих організаціях з обмеженою кількістю посад.
Метод рядів	Метод оцінювання складності праці, що передбачає попарне порівняння робіт між собою, у результаті чого встановлюється, яка з них більш складна. Так кожна робота послідовно порівнюється з усіма іншими. За
1	2
1	2
	результатами оцінок визначається середня оцінка для встановлення порядкового номера у класифікації робіт.
Методи прямого (директивного) впливу на соціально–трудові відносини	Передбачають регулювання відносин у сфері праці через безпосереднє ініціативне вжиття певними інститутами заходів, з використанням ресурсів та потенціалу нормативно–правових норм.
Методи самоуправління	Методи регулювання соціально–трудових відносин; вони ґрунтуються на засновку, що суб'єкти відносин у сфері праці самі опрацьовують та реалізують рішення, керуючись мотиваційними настановами та моральними нормами.
Методи формальної та неформальної регламентації соціально–трудових відносин	Методи регулювання соціально–трудових відносин залежно від характеру їх нормативно–правової визначеності. «Продуктом» методів формальної регламентації є певні норми, процедури, регламенти, зобов'язання у складі законодавчих актів, угод, договорів, контрактів, правил тощо. «Продукт» методів неформальної регламентації набуває форми усних домовленостей, зобов'язань, неформальних контрактів тощо.
Механізм функціонування ринку праці	Елемент загального ринкового механізму, а також відносно самостійна складова останнього. Він являє собою механізм взаємодії попиту та пропонування і, отже, установлення ціни праці, і для свого здійснення передбачає два інші неодмінні елементи: досконалу конкуренцію та вільну трудову мобільність, тобто

	можливість переливів робочої сили між різними видами діяльності, різними робочими місцями.
Міжнародна організація праці (МОП)	Спеціалізована установа (нині діє при Організації Об'єднаних Націй), утворена 1919 року, що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих за допомогою конвенцій та рекомендацій з питань трудового законодавства.
Міжнародні стандартні класифікатори трудовій сфері	Важливий елемент інфраструктури інформаційного забезпечення; розробляються Міжнародною конференцією статистиків праці, яка регулярно (кожні п'ять років) проходить під егідою МОП. У міжнародній практиці для відображення інформації у трудовій сфері застосовуються три основні класифікації: галузей, професій, статусу зайнятості.
1	2
1	2
Мінімальна заробітна плата	Мінімальна величина грошової винагороди, яку одержує працівник за роботу протягом визначеного робочого часу (години, дня, тижня, місяця). Ця величина може бути як фактичною, так і регламентованою (фіксованою). Фактична мінімальна заробітна плата визначається за даними статистичної звітності або обстежень домогосподарств. Регламентована мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчими актами або угодами (договорами), які укладаються між сторонами соціального партнерства і є гарантованою винагородою, найнижчою межею заробітної плати.
Мінімальна тарифна ставка	Мінімальний рівень оплати праці за одиницю робочого часу за виконання найпростіших робіт найменшої значимості в нормальних умовах і з нормальним рівнем інтенсивності праці.
Модель гнучкого тарифу	Один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати; його сутність полягає в такому: оскільки тарифна частина становить більшу частку заробітної плати працівників, тому крім основного завдання – диференціації заробітної плати залежно від складності праці – вона повинна стимулювати працівників до поліпшення індивідуальних результатів праці.
Моніторинг	Комплексна державна система безперервного

соціально–трудової сфери	спостереження за фактичним станом справ у соціально–трудої сфері. До основних джерел інформації про зайнятість та соціально–трудої відносини належать: вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.
Мотиваційна функція заробітної плати	Виявляється в тому, що намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукує її до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації власного трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основним засобом мотивації до виконання складних, відповідальних робіт, поліпшення результатів праці через установлення безпосередньої залежності заробітної плати від складності, важкості, кількості і
1	2
1	2
	якості праці кожного працівника, його трудового внеску в загальні результати праці.
Найманий працівник як сторона соціально–трудої відносин	Фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, котрі використовують найману працю. Стороною соціально–трудої відносин можуть бути лише ті працівники, в яких є договори з роботодавцями і, відповідно, певний правовий захист.
Напруженість праці	Характеристика праці, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До чинників, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, міра монотонності навантажень, режим роботи.
Натуральні методи вимірювання продуктивності праці	Передбачають вимірювання обсягу виробництва продукції у фізичних одиницях (штуках, кілограмах тощо). Ці методи є найбільш точними, але мають обмежену сферу застосування, оскільки більшість підприємств випускають різноманітну продукцію. Крім того, натуральні методи не враховують обсягів незавершеного виробництва, які на деяких підприємствах значні за масштабами (суднобудування,

	літакобудування). Іноді для вимірювання продуктивності праці використовують умовно–натуральні методи, що базуються на приведенні різних виробів до одного вимірника.
Нормування праці	Складова частина (функція) управління виробництвом, яка передбачає вивчення процесу праці й установлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання визначеної роботи, виготовлення конкретної продукції в певних організаційно–технічних умовах виробництва.
Оптимізаційна функція заробітної плати	Розглядає останню як чинник мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці.
1	2
1	2
Організація заробітної плати	Відображення базисних економічних відносин і політики владних структур щодо визначення, спрямування і ролі розподільних відносин. Вона здійснюється через поєднання: а) ринкового «самонастроювання», включаючи кон'юнктуру ринку праці; б) державного регулювання; в) договірного регулювання через укладання генеральних, галузевих, регіональних (регіонально–галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, а також індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифне нормування заробітної плати та системи оплати праці
Організація праці	1) процес раціональної взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним, заснований на визначеному порядку та послідовності виконання трудових процесів, спрямований на досягнення високих кінцевих соціально–економічних результатів;

	2) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок побудови та здійснення процесу праці.
Організація робочих місць	Їх оснащення засобами виробництва, предметами праці, інструментом, оснасткою, засобами зв'язку, а також їх раціональне розміщення в робочій зоні, яке сприяє застосуванню раціональних методів і прийомів праці та високій ефективності праці кожного працівника.
Плаваючі оклади	Один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати, що використовується для оплати праці керівників. Згідно з цим підходом у наступному місяці чи кварталі для керівників устанавлюються нові посадові оклади з урахуванням підсумків роботи за відповідний період. Застосовуються два підходи до формування посадових окладів: перший – розмір базового посадового окладу залежить від прибутку, який є інтегрованим результатом діяльності керівників; другий – розмір базового окладу підвищується чи знижується за кожен відсоток збільшення чи зменшення визначених показників.
1	2
1	2
Планування трудових показників	Елемент внутрішньофірмового управління, що передбачає встановлення або уточнення та конкретизацію цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів у сфері праці, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення та надання необхідних ресурсів.
Погоджувально–арбітражні, посередницькі, примирні методи регулювання соціально–трудова відносин	Методи регулювання залежно від виду регулятивних інструментів, що їх використовують суб'єкти відносин у сфері праці, застосування яких має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.
Поділ праці на підприємстві	Відокремлювання трудових процесів, яке здійснюється з метою скорочення виробничого циклу

	через одночасне виконання різних робіт, а також для підвищення продуктивності праці, що досягається завдяки більш швидкому надбанню виробничих навичок працівниками за спеціалізації робіт.
Показники якості трудового життя	Найліпший критерій оцінки стану і міри розвиненості соціально–трудоких відносин. Якість трудового життя можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато іншого); також якість трудового життя (як поняття суб'єктивоване) можна оцінювати за допомогою таких показників, які важко або неможливо оцінити кількісно: цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку тощо.
Попит на працю	Виражає потребу економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу. Сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі функціонуючих і вакантних робочих місць. Поточний попит визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.
Портфель діяльності	Термін, який поєднує найману працю й інші форми людської діяльності: діяльність у межах домашнього господарства і незалежних працівників різноманітних категорій (самозайняті, індивідуальні підприємці, зайняті на сімейних фірмах), діяльність, пов'язану зі
1	2
1	2
	здобуттям освіти і підвищенням освітнього рівня, працю на громадських засадах.
Праця	Свідома цілеспрямована створювальна діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонук.
Предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та	Праця в її соціально–трудокому вимірі та соціально–трудокі відносини як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та

соціально–трудові відносини»	зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально–трудової спрямованості та ефективності результатів праці.
Предмет праці	Річ, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, або об’єкт надання послуг, на які спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових корисних людині властивостей.
Предмет соціально–трудових відносин	Охоплює різноманітні аспекти трудового життя людини. Основні складники предмета соціально–трудових відносин: соціально–трудові відносини зайнятості, соціально–трудові відносини, що виникають у зв’язку з винагородою за працю; соціально–трудові відносини, пов’язані з організацією й ефективністю праці. Предмет соціально–трудових відносин має організаційно–правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів.
Приріст продуктивності праці (ΔП)	Показник економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці, який можна розрахувати, визначивши: збільшення виробітку продукції в розрахунку на одного працівника; зменшення трудомісткості продукції; зменшення втрат і непродуктивних затрат робочого часу; скорочення чисельності працівників; збільшення тривалості фази стійкої працездатності.
Продуктивність праці	Показник її ефективності й результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, затраченої на виробництво цього обсягу, з другого
1	2
1	2
	боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин вирізняють показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.
Пропонування праці	Чисельність працівників, які пропонують свої послуги роботодавцям за того рівня заробітної плати, який на даний момент склався на ринку праці. Сукупне пропонування праці охоплює всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточне пропонування праці включає тих, хто активно шукає роботу і готовий до неї приступити.

Раціоналізація робочих місць	Сукупність організаційно–технологічних заходів, які розроблені на основі проведення атестації і спрямовані на вдосконалення наявних робочих місць, поліпшення їх використання.
Раціоналізація трудових процесів	Безперервний процес, що має на меті комплексний аналіз складових трудових процесів, їх удосконалення та впровадження оптимального варіанта трудового процесу, за якого кожна операція ретельно аналізується з метою усунення зайвих операцій, рухів, дій та прийомів; проектується оптимальна послідовність виконання операцій з урахуванням поєднання в часі роботи різних органів тіла працівника.
Регулювальна функція заробітної плати	Полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропонуванням, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також на міжсекторальну диференціацію заробітної плати. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є диференціація рівня заробітної плати за окремими сегментами ринку праці.
Резерви продуктивності праці	Невикористані можливості економії затрат праці (зниження трудомісткості та збільшення виробітку). Це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин ще не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.
Ринковий механізм регулювання заробітної плати	Механізм взаємодії попиту і пропонування на ринку праці. Рівень заробітної плати за допомогою механізму ринку праці встановлюється між двома межами – верхньою і нижньою. Верхню межу визначає гранична продуктивність праці за тією оцінкою, яку
1	2
1	2
	працівникові дає роботодавець. Нижня межа в оплаті праці визначається або гарантованим державою мінімумом заробітної плати, або за допомогою порівняння з винагородою за послуги праці, яка склалася на інших підприємствах.
Ринок праці	Сукупність соціально–трудова відносин, пов'язаних з попитом та пропонуванням праці, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в

	процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінювання; у ці відносини вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх.
Робота	Сукупність завдань та функцій, які можуть бути доручені одному працівникові і які він здатен виконати. Функція або завдання при цьому описують змістовний бік здійснення індивідом, групою або організацією певної діяльності, тобто відповідає на запитання – що робити? Поняття роботи містить також організаційну складову здійснення діяльності, тобто дає відповідь на запитання – кому і як слід робити?
Роботодавець як сторона соціально-трудова відносин	Юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує найману працю згідно з трудовим договором. Роботодавець є носієм первинних прав у соціально-трудова відносинах. У трудових правовідносинах роботодавця як юридичну особу репрезентує вповноважена ним особа – керівник підприємства (організації).
Розподілений час	Сума часу додаткової діяльності, часу перерв, які обумовлені організацією виробничого процесу, а також часу перерв на особисті потреби. Методику встановлення розподіленого часу використовують для визначення наявних резервів робочого часу всередині виробничої системи та встановлення планової частини непродуктивних витрат, яка є невід'ємною компонентою норми часу на виконання трудових процесів.
Сегментація ринку праці	Процес виникнення стійких груп (сегментів) ринку праці, які відзначаються специфічними характеристиками і високими бар'єрами для проникнення ззовні. Існують три великі сегментаційні моделі ринку праці, які утворюють первинний та
1	2
1	2
	вторинний, внутрішній та зовнішній, формальний та неформальний сегменти. Критеріями сегментації є відмінності вияву суттєвих характеристик ринку праці: способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання

	праці та способів її оцінки
Система обслуговування робочих місць	Комплекс регламентованих за обсягом, періодичністю, строками та методами заходів, які визначають сферу діяльності окремих груп допоміжних робітників щодо забезпечення робочих місць основних робітників матеріалами, інструментом, документацією та комплексом послуг і робіт, які необхідні для безперебійної високопродуктивної праці.
Системи заробітної плати	Характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Найпоширенішими на вітчизняних промислових підприємствах є такі системи заробітної плати: проста почасова; почасово–преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно–преміальна; відрядно–прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно–преміальна та ін.
Складність праці	Характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи. Ознаки, що визначають складність праці, ураховують характер та особливості трудової діяльності працівників, зміни у змісті праці, якісні аспекти праці.
Соціальна відповідальність бізнесу	Нова філософія і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Найдієвішим механізмом формування соціальної відповідальної бізнесу є розвиток соціального партнерства, яке правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціальної поведінки підприємницьких структур.
Соціальна функція заробітної плати	В обчисленні індивідуальної заробітної плати забезпечує реалізацію принципу однакової винагороди за однакоvu працю, соціальну справедливість.
Соціальне партнерство	особливий тип відносин у соціально–трудоу сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і їхніх представницьких органів. Він реалізується у спільних домовленостях, договорах,
1	2
1	2
	досягненні консенсусу, опрацюванні і спільній реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально–

	економічного розвитку. Соціальне партнерство в широкому розумінні – суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів; у вузькому розумінні – спосіб узгодження інтересів провідних соціальних сил у сфері праці, що здійснюється здебільшого на засадах трипартизму.
Соціально–трудова сфера	Охоплює галузі, блоки, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального супроводу протягом життя, а саме: соціальну сферу як сукупність галузей соціально–культурного, освітнього і наукового комплексу (культура, побутове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, наука тощо); інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо); соціальну сферу підприємств і організацій; сферу компенсацій і мотивації продуктивної праці (система матеріального й нематеріального стимулювання, система формування сукупних доходів населення, у т.ч. пенсійна система); інститути соціального страхування і соціального захисту (усі види страхування населення, система соціального захисту); інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо).
Соціально–трудові відносини	Процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.
Соціологічні обстеження	Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дозволяють систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, для того щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. У ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення
1	2
1	2

	документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування.
Статистична звітність підприємств із питань праці	Формується зі статистичної звітності: про склад фонду оплати праці та інших виплат; кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; рух робочої сили; заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.
Суб'єкт соціально-трудова відносин	Юридична чи фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудова відносинах. Суб'єктами цих відносин можуть бути роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників або їхні органи; органи законодавчої й виконавчої влади, місцевого самоврядування.
Суміщення професій	Виконання одним працівником функцій та робіт, які належать до різних професій. Воно може бути повним, якщо працівник виконує всі трудові функції працівника іншої спеціальності, і частковим, якщо працівникові передається лише частина функцій, що виконуються працівниками інших спеціальностей, професій. У результаті скорочується загальна чисельність працівників, зростає продуктивність їхньої праці.
Схема посадових окладів	Нормативний документ, який використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають.
Тарифікація робіт	Процес віднесення робіт до відповідних розрядів з оплати праці
Тарифікація робітників	Присвоєння робітникам кваліфікаційних розрядів відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик професій.
Тарифна сітка	Шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати робітників від складності робіт і рівня кваліфікації.

1	2
1	2
Тарифна ставка	Виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці робітника даного розряду за одиницю робочого часу (годину, день, місяць).
Тарифне нормування заробітної плати	Основа тарифної моделі організації заробітної плати, котра застосовується на більшості підприємств не бюджетного і на всіх підприємствах бюджетного сектору економіки. Тарифне нормування заробітної плати передбачає розроблення сукупності нормативних документів, за допомогою яких встановлюється рівень основної заробітної плати працівників підприємства (тарифних ставок, посадових окладів) залежно від їхньої кваліфікації, складності обов'язків і робіт, умов праці та значимості певного виду діяльності.
Тарифний розряд	Показник міри складності праці, котру виконує працівник, та рівня його кваліфікації.
Технологія діяльності	Сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження у просторі, взаємного розташування складників блага, що виробляється.
Типи соціально-трудових відносин	Визначаються тим, в який спосіб приймаються рішення у сфері праці. Провідну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграє принцип рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин впливати на досягнення балансу їхніх інтересів. Залежно від вияву цього базового принципу на практиці відносини між працею та капіталом можуть виступати у формі рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації, «владарювання-упідлеглення» тощо. Заведено виділяти такі типи соціально-трудових відносин: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, дискримінацію, конфліктність.
Тотальне управління якістю TQM	Одна з найзначніших за останні роки інновацій у сфері забезпечення належного рівня якості та конкурентоспроможності організацій. Реалізація управління підприємством на основі концепції загального управління якістю потребує запровадження змін у трудових процесах, структурі і філософії

	підприємства, які можуть бути досягнуті завдяки постійним їх поліпшенням за допомогою регулярного аналізу результатів та корегування діяльності, повної
1	2
1	2
	відсутності дефектів та непродуктивних витрат, виконання запланованого точно в строк.
Трипартизм	Взаємодія трьох ключових соціальних сил: капіталу (роботодавців), праці (найманих працівників) і держави (владних структур), від якої залежить стійкість розвитку суспільства й економіки, якість трудового життя. Трипартизм – одночасно й інтеграція зусиль основних соціальних сторін (представників праці і капіталу), і подовження «руки держави» щодо впливу на соціально–трудова сферу без залучення законодавчо–владного інструментарію.
Трудова діяльність	Вид діяльності, який в економіці праці аналізується переважно з погляду виконання функціональної ролі працівника і часто ототожнюється з низкою операцій та функцій, котрі в певних умовах приводять до заздалегідь установленого результату.
Трудова мобільність	Здатність і готовність працівника до зміни місця роботи; процес руху робочої сили в галузево–територіальному та професійно–кваліфікаційному розрізах; елемент механізму функціонування ринку праці.
Трудовий потенціал	Інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.
Трудовий процес	Сукупність взаємозв'язаних процедур, операцій та їх елементів, що забезпечує одержання продукту праці.
Трудовий метод вимірювання продуктивності праці	Базується на використанні для характеристики обсягів виробництва норм затрат праці– нормо–годин – і застосовується для оцінювання рівня продуктивності праці на окремих ділянках виробництва, у цехах, але потребує високої якості норм і широкого їх застосування. За різної напруженості норм такий метод дає суттєві викривлення, тому його застосовують

	досить рідко. Крім того, обмеженість цього методу пов'язана з тим, що він передбачає використання незмінних норм, тимчасом як норми мають систематично переглядатись у міру здійснення організаційно–технічних заходів.
Трудові ресурси	частина населення країни, яке за своїм фізичним
1	2
1	2
	розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатне працювати в народному господарстві. Трудові ресурси охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати. Трудові ресурси кількісно складаються з населення в працездатному віці, крім інвалідів та пільгових пенсіонерів, які не працюють, і осіб молодших та старших від працездатного віку, які працюють в економіці країни.
Трудомісткість	Обернений показник рівня продуктивності праці, що традиційно використовується у вітчизняній статистиці й економічній практиці та характеризується кількістю робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування й аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.
Трудомісткість виробничої програми	Загальні затрати праці на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт) певного обсягу та асортименту.
Управління працею	Система соціально–економічних та організаційних інструментів, що забезпечує умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженість інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників.
Фактори продуктивності праці	Рушійні сили чи причини, що впливають на рівень і динаміку продуктивності праці. Фактори продуктивності праці за змістом можна поділити 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 з засобами виробництва.
Фонд оплати праці	Загальна сума коштів, що спрямовується на виплату винагород та компенсацій за працю працівникам підприємства (організації). Складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
Характер праці	її соціально–економічна форма, яка дає змогу розглядати працю з позиції суспільних відносин
1	2
1	2
	виробництва. Його визначають форми та методи залучення членів суспільства до праці, ставлення працівника до праці, відносини власності на засоби виробництва, взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею на рівні організації і суспільства, специфіка праці в певний період, зумовлена організаційно–економічними та соціальними особливостями розвитку. Характер праці виражає ті особливості, що притаманні суспільній праці в кожній суспільно–економічній формації та зумовлені типом виробничих відносин.
Якість праці	Характеристика праці, що обумовлює ефективність та результативність докладання трудових зусиль у процесі реалізації цілей трудової діяльності. У широкому розумінні це поняття трактується як якість процесу праці, у вузькому розумінні – як якість споживання послуги праці. Якість процесу праці визначається властивостями його окремих складових – доцільної діяльності людини, предметів праці, засобів праці, технології та організації діяльності, взаємодія яких забезпечує за однакових затрат різний ефект.
Якість трудового життя	Інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації; сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної людини зокрема, а значить, міру успіху всієї суспільної системи. Якість трудового життя слід розуміти як міру поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників

	умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя.
--	---

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносинами : Підручник / Олена Антонівна Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559с.
2. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально - трудові відносинами : 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 відносинами: 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 відносинами: підручник / І. М. Комарницький, Г. О. Комарницька. - Хмельницький , 2016. - 424 с.
6. Економіка праці і соціально-трудова відносинами : 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 відносинами: 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 відносинами: 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 знань 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 самот. 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
Корженевська Вікторія Миколаївна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Методичні вказівки до тестового контролю знань для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра «Маркетинг», «Фінанси і кредит», «Облік і аудит», «Економічна кібернетика», «Міжнародна економіка», «Управління персоналом і економіка праці» денної форми навчання

Рецензент *А.В. Череп*
Відповідальний за випуск *В.М. Гельман*
Коректор *В.М. Гельман*