

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний економічний університет

***ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ***

**Навчально-методичний посібник
для самостійного вивчення дисципліни
студентами денної форми навчання
всіх економічних спеціальностей**

видання друге, перероблене та доповнене

Тернопіль - 2013

УДК

ББК

АВТОРИ - Колектив викладачів кафедри управління персоналом і регіональної економіки Тернопільського національного економічного університету:

О. П. Дяків, кандидат економічних наук, доцент (теми 5, 6, 10, 15);

В. М. Острроверхов, кандидат економічних наук, доцент (теми 11, 14);

С. А. Прохоровська, кандидат економічних наук, доцент (теми 1,2,3);

Н. М. Слівінська, кандидат економічних наук, доцент (теми 4, 7, 8, 9, 12,

13).

Є.П. Качан, професор, завідувач кафедри(науковий редактор);

Рецензенти:

Лук'янченко Н. Д., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету;

Червінська Л.П., доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана.

Брич В. Я. доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Тернопільського національного економічного університету.

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
(лист №1 /11- 8992 від 27 вересня 2010 р.)

Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод.посібник. / [О. П. Дяків, В. М. Острроверхов, Н.М. Слівінська, С.А. Прохоровська]; за ред. Є. П. Качана. – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 255 с.

Курс «Економіка праці та соціально-трудові відносини» вивчають студенти всіх економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, що свідчить про важливість та значимість даної дисципліни.

Навчально-методичний посібник містить різні види завдань для практичної та самостійної підготовки студентів з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»: теоретичні питання робочої програми, питання для обговорення, групові завдання, індивідуальні науково-дослідні завдання, завдання для самостійної роботи, задачі для розв'язування, тестові завдання та короткий виклад основного матеріалу за кожною з тем даної дисципліни.

Перше видання навчально-методичного посібника було схвально зустрінуте науковцями, фахівцями з питань розвитку соціально-трудових відносин, студентами. Друге видання, перероблене та доповнене широким опрацюванням нової законодавчої та нормативно-правової бази України з питань економіки праці та соціально-трудових відносин, задачами для розв'язування, переліком індивідуальних науково-дослідних завдань, поновленими джерелами рекомендованої літератури.

Поєднання теоретичного та практичного підходів робить посібник корисним та цікавим не лише викладачам і студентам всіх економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, а також фахівцям з питань економіки праці та соціально-трудових відносин.

ВСТУП

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі й складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудоїх відносин на всіх рівнях.

Мета навчальної дисципліни – формування у студентів системи теоретичних знань і практичних навичок щодо ефективного управління працею та соціально-трудоїми відносинами на різних рівнях.

Завдання дисципліни:

- висвітлення теоретико-методологічних та прикладних аспектів сучасних проблем економіки праці та соціально-трудоїх відносин;
- формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо застосування методів і механізмів управління працею та відносинами у соціально-трудоїй сфері;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи в галузі макро-, мезо- та мікроекономіки праці.

Предметом дисципліни «Економіка праці та соціально-трудої відносини» є соціальні, економічні та організаційні інструменти використання ресурсів праці, оптимізації процесу та результатів праці, формування та регулювання взаємодії у соціально-трудоїй сфері.

Теоретико-методологічна база курсу.

«Економіка праці та соціально-трудої відносини» як навчальна дисципліна та напрям наукових досліджень перебуває у тісній взаємодії з такими складовими комплексної науки про працю, як «Економічна теорія», «Економіка підприємства», «Управління трудовим потенціалом», «Ринок праці», «Фізіологія і психологія праці», «Нормування праці», «Організація праці», «Мотивація персоналу», «Аудит персоналу» та іншими.

Дисципліна «Економіка праці та соціально-трудої відносини» є нормативною, що належить до дисциплін циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки.

МЕТОДИКА АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

При вивченні дисципліни «Економіка праці та соціально-трудої відносини» для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів використовуються такі навчальні технології:

- проблемні лекції;
- робота в малих групах;
- семінари-дискусії;
- презентації;
- вирішення ситуаційних вправ;
- рольова гра.

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках, використовується досвід зарубіжних навчальних закладів з роздачею студентам під час лекції друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. При читанні лекцій студентам даються питання для самостійного розмірковування, проте лектор сам відповідає на них, не чекаючи відповідей студентів. Система питань у ході лекції відіграє активізуючу роль, змушує студентів сконцентруватися і почати активно мислити у пошуках правильної відповіді.

Робота в малих групах використовується з метою активізації роботи студентів при проведенні семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє свою особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших. Використання цієї технології дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками й міркуваннями учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

Презентації – виступи перед аудиторією – використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань.

Важливе значення для особистої організації навчання як засобу самовираження студентів мають різноманітні рольові ігри. Усі види рольової гри відрізняються ступенем контролю викладача і творчості студентів. При вивченні на пам'ять діалогів контроль викладача є максимальним, а творчість студентів – мінімальною. Діалоги, які базуються на основі реплік, запропонованих викладачем, є тим видом рольової гри, де вона стає недостатньо творчою стосовно використання розмовної лексики. Їхнє використання сприяє залученню студентів до середовища спілкування, вибору мовної поведінки, стимулює бажання студентів говорити від себе, допомагає виявленню творчих здібностей, розкриває резерви особистості і є важливим елементом у навчанні й вивченні іноземної мови.

Метод ситуаційних вправ є активним методом навчання, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів. Він сприяє розвитку винахідливості, вмінню вирішувати проблеми, розвиває здібності проводити аналіз і діагностику проблем.

Ситуаційні вправи виконують ряд важливих функцій, оскільки вони допомагають студентам:

- глибше зрозуміти тему, розвинути уявлення;
- одержати ґрунт для перевірки теорії, дослідження ідей, виявлення закономірностей, взаємозв'язків, формулювання гіпотез;

- розвинути і застосувати аналітичне й стратегічне мислення, вміння вирішувати проблеми і робити раціональні висновки;
- розвинути комунікаційні навички;
- пробудити інтерес, підігріти цікавість, стимулювати мислення та дискусію;
- одержати додаткову інформацію, поглибити знання;
- переконатися у поглядах; але що особливо важливо – прив'язати теоретичні знання до реалій життя, перетворити абстрактні знання у цінності і вміння студента.

Після опанування дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» студент повинен знати:

- сутність категорії «праця» та її характеристики;
- зміст і характер праці;
- сучасне розуміння сутності, сторони, суб'єкти і органи соціально-трудових відносин на виробничому, територіальному, галузевому і національному рівнях;
- види, типи та рівні соціально-трудових відносин;
- методи регулювання соціально-трудових відносин;
- критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудових відносин;
- механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки;
- основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудових відносин;
- нормативно-правове забезпечення функціонування соціально-трудових відносин;
- роль та функції найманих працівників у системі соціально-трудових відносин;
- роль роботодавців у формуванні і розвитку соціально-трудових відносин;
- нормативно-правову базу діяльності роботодавців та їхніх об'єднань;
- головні чинники трансформації соціально-трудових відносин;
- державні соціальні стандарти і їх роль у формуванні та оптимізації соціально-трудових відносин;
- сутність методів та інструментів регулювання соціально-трудових відносин;
- сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки;
- форми та засади соціального партнерства;
- нормативно-правова база соціального партнерства в Україні;
- механізм договірної регулювання соціально-трудових відносин;
- призначення та функції колективного договору;
- основні гарантії при укладенні, зміні та припиненні дії трудового договору;
- специфіка контракту як форми трудового договору;
- шляхи вдосконалення соціального партнерства на виробничому рівні;
- сутність, напрями й показники моніторингу соціально-трудової сфери;
- міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини;

- цілі, завдання, структуру Міжнародної організації праці (МОП) у сучасному світі;
- зміст нормотворчої діяльності МОП;
- моделі соціально-трудова відносин у світовій практиці;
- сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудова відносин;
- зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості;
- актуальні проблеми розвитку соціально-трудова відносин в Україні у контексті світового досвіду;
- сутність та структуру людських ресурсів;
- поняття економічно активного населення;
- основи формування, використання та розвитку людського капіталу;
- зміст якісних характеристик робочої сили;
- сутність безробіття та його вплив на стан соціально-трудова відносин;
- механізм функціонування та регулювання ринку праці;
- засади державної політики зайнятості;
- сучасні тенденції у сфері зайнятості;
- поняття, принципи управління, показники та методи вимірювання продуктивності праці на різних рівнях економіки;
- поняття та види трудомісткості продукції (послуг);
- сутність та класифікацію чинників і резервів підвищення продуктивності;
- механізм впливу факторів продуктивності праці на її рівень;
- структуру доходів населення;
- сутність номінальних і реальних доходів;
- поняття і чинники рівня життя;
- механізм формування вартості робочої сили;
- сутність, зміст, засади та складові елементи організації праці;
- сутність, напрями поділу та кооперування праці;
- складові трудового процесу та підходи щодо його раціоналізації;
- сутність, значення, об'єкти нормування праці;
- систему норм та нормативів праці;
- методи нормування трудових процесів;
- сутність заробітної плати як соціально-економічної категорії ринкової економіки і основної форми трудових доходів найманих працівників;
- чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- взаємозв'язок між номінальною і реальною заробітною платою;
- засади та елементи організації заробітної плати;
- механізм впливу інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
- засади диференціації заробітної плати;
- сутність мінімальної заробітної плати та показники, які впливають на встановлення її розміру;
- сутність тарифного нормування заробітної плати;
- основні елементи тарифної системи оплати праці;

- призначення тарифних сіток та підходи щодо їх побудови;
- засади розробки схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців;
- сутність форм та систем заробітної плати і умови їхнього застосування;
- сутність та форми участі працівників у прибутках;
- систему трудових показників;
- методичні засади аналізу чисельності персоналу, заробітної плати, рівня і динаміки продуктивності праці;
- цілі та принципи стратегічного і оперативного планування праці;
- методику планування продуктивності праці за факторами її зростання;
- методику планування трудомісткості продукції (послуг);
- методи розрахунку чисельності працівників;
- методи планування фонду та середньої заробітної плати;
- систему звітів з питань праці;
- сутність, об'єкт, цілі та головні напрями аудиту в сфері праці.

Після опанування дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» студент повинен вміти:

- оцінювати сучасний стан та визначати напрями вдосконалення; нормативно-правової бази соціально-трудових відносин в Україні;
- проводити оцінку доцільності й необхідності використання в Україні зарубіжного досвіду участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин,
 - використовувати державні соціальні стандарти з метою оптимізації соціально-трудових відносин;
- проводити оцінку стану соціального партнерства в Україні та визначати напрями його розвитку;
- визначати шляхи удосконалення соціального партнерства на виробничому рівні;
- здійснювати підготовку і проведення колективних переговорів та укласти колективний договір на підприємстві, в організації, установі різних форм власності і господарювання;
 - проводити моніторинг соціально-трудої сфери;
 - застосовувати міжнародні трудові норми в Україні;
 - здійснювати оцінку інвестицій в людський капітал;
 - визначати рівень якості робочої сили;
 - визначати чисельність економічно активного населення;
 - аналізувати сучасну демографічну ситуацію в Україні та оцінювати її вплив на стан і розвиток людських ресурсів;
- проводити оцінку сучасного трудового потенціалу України, визначати перспективи його розвитку і ефективність його використання;
 - розробляти заходи з усунення дискримінації на ринку праці;
 - проводити аналіз ринку праці;
 - визначати сучасні тенденції у сфері зайнятості;

- визначати умови оплати праці в системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;
- визначати чинники, що впливають на рівень і динаміку заробітної плати;
- визначати показники продуктивності праці;
- розраховувати трудомісткість за її видами;
- виявляти та аналізувати резерви підвищення продуктивності праці;
- розробляти заходи щодо подальшого зростання продуктивності праці;
- досліджувати вплив інфляційних процесів на динаміку заробітної плати;
- розробляти умови оплати праці для працівників різних категорій;
- обґрунтовувати залежність розміру винагороди працівників від досягнутих організацією кінцевих результатів;
- аналізувати трудові показники;
- визначити зростання продуктивності праці за рахунок окремих факторів;
- проводити планування та аналіз трудомісткості;
- планувати чисельність професіоналів, фахівців, робітників;
- визначати додаткову потребу в працівниках;
- проводити планування та аналіз витрат на персонал;
- здійснювати планування та аналіз витрат фонду заробітної плати і середньої заробітної плати;
- складати звітну документацію з праці;
- проводити аудит у сфері праці.

Програма курсу передбачає лекції викладача з основної тематики, індивідуально-консультативну роботу, різні форми самостійної роботи студентів, практичні заняття, поточний і підсумковий контроль знань.

Самостійна робота студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини»

Самостійна робота студентів – один із основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Мета самостійної роботи студентів:

- розвиток творчих здібностей та активізація розумової діяльності студентів;
- формування умінь і навичок самостійної розумової праці;
- розвиток морально-вольових зусиль;
- формування в студентів потреби безперервного самостійного поповнення знань як необхідної умови професійного становлення.

Завдання самостійної роботи студентів:

- навчання студентів самостійно працювати з різними джерелами інформації;
- творче сприйняття й осмислення навчального матеріалу;
- формування навичок щоденної навчальної самостійної роботи.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання, що виникають у студентів стосовно виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою управління персоналом та регіональної економіки.

Організація контрольних заходів самостійної роботи студентів

Контрольні заходи включають поточний і підсумковий контроль знань студентів. Поточний контроль є органічною частиною навчального процесу і проводиться під час лекцій, семінарських, практичних і лабораторних занять.

Форми поточного контролю:

- усне опитування за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції з оцінкою відповідей студентів;
- письмове фронтальне опитування студентів на початку чи в кінці лекції;
- перевірка виконання завдань самостійної роботи в зошитах;
- перевірка знань та умінь на семінарських, практичних заняттях;
- тестова перевірка знань студентів;
- перевірка знань і вмінь шляхом використання інтерактивних технологій навчання.

При кредитно-модульній системі навчання теми самостійної роботи входять у модуль. Контролюються після закінчення логічно завершеної частини лекцій та інших видів занять із певної дисципліни, їхні результати враховуються під час виставлення підсумкової оцінки.

Результати поточного контролю з самостійної роботи студента фіксуються у журналі навчальних занять академічної групи.

Навчальний матеріал дисципліни, передбачений робочою програмою для засвоєння студентами у процесі самостійної роботи, вноситься на модульний підсумковий контроль поряд із теоретичним матеріалом, який опрацьовується на занятті.

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів включає такі форми:

- підготовка до семінарських (практичних) занять;
- підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань;
- виконання аналітичних (розрахункових завдань);
- вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач;
- критичний огляд наукових публікацій за обраною проблематикою;
- розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем;
- підготовка індивідуальних науково-дослідних завдань (ІНДЗ);
- підготовка до іспиту.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання. Обов'язкові завдання виконуються обов'язково кожним студентом у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

Перелік завдань для самостійної роботи представлений у плані самостійної роботи студентів. Кожен студент повинен ознайомитися з планом самостійної роботи і на власний розсуд визначитися з вибіркоvim елементом самостійної роботи, щоб набрати необхідну кількість балів.

Карта самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів всіх економічних спеціальностей

Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності
I. Обов'язкові завдання		
Підготовка до семінарських (практичних занять)	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у семінарських (практичних) заняттях
Підготовка до модульних (контрольних) робіт	Відповідно до розкладу занять	Перевірка результатів виконання модульних (контрольних) робіт
Написання реферату (есе) за заданою тематикою	I–XVIII тижні	обговорення(захист) матеріалів есе під час ІНДР (індивідуальної науково-дослідної роботи студента)
Виконання завдань аналітичного характеру	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
II. Вибіркові завдання		
Критичний огляд публікацій за обраною тематикою	I–XVIII тижні	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять
Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем за обраною тематикою	I–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Підготовка до семінарських (практичних) занять

При підготовці до семінарських і практичних занять студент повинен всебічно розглянути і засвоїти питання, що були предметом лекції та винесені на практичний розгляд, а саме: ознайомитися з планом семінарського (практичного) заняття та переліком навчальної літератури, наведеним наприкінці плану; перевірити наявність попереднього конспекту лекції; підготувати запитання до викладача з теми семінарського заняття; підготувати виступи з проблемних питань за темою семінару; підготуватися до обговорення питань інформаційного блоку у формі діалогу, дискусії, диспуту, конференцій тощо (за планом заняття).

Підсумкова контрольна робота є окремим модулем, зміст якого відповідає робочій програмі дисципліни загалом. Підсумковий модульний контроль (контрольна робота) проводиться з метою оцінки результатів навчання після закінчення логічно завершеної частини лекційних та практичних (лабораторних, семінарських) занять дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» – змістового модуля. Завданням підсумкового модульного контролю (контрольної роботи) є перевірка розуміння та засвоєння певного матеріалу, вироблення навичок проведення розрахункових робіт, умінь самостійно опрацьовувати тексти, здатності осмислити зміст кількох тем дисципліни, умінь

публічно чи письмово представити певний матеріал. Він оформляється у вигляді відповідного завдання: має теоретичну, тестову і практичну частини.

Написання реферату (есе) за заданою тематикою

Реферат (есе) – обов’язкова частина самостійної роботи студента над курсом «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Метою реферату (есе) є діагностика продуктивної, творчої складової пізнавальної діяльності студента, який передбачає аналіз інформації, його інтерпретацію, побудову міркувань, порівняння фактів, підходів і альтернатив, формулювання висновків, особисту оцінку тощо.

Студент зобов’язаний підготувати реферат (есе) тільки на погоджену з викладачем тему. Реферат (есе) слід написати на білому папері стандартного формату А4 і зшити. Після титульного аркуша студент подає детальний план реферату, в якому треба виділити вступ, 3–5 питань основного змісту, список використаних джерел.

Обсяг реферату (есе) визначається вмінням студента стисло і водночас вичерпно розкрити тему: показати актуальність питань, що розглядаються, розкрити його зміст, оцінити його висвітлення в спеціальній літературі та розв’язання на практиці, представити самостійне бачення студентом проблеми питання, зробити висновки та обґрунтувати власні пропозиції відповідно до обраного підходу, стилю тощо.

Обов’язкова наявність ілюстрацій – таблиць, схем, графіків, діаграм тощо. Список використаної літератури (не менше 5-и джерел) оформляється згідно з діючими правилами.

Виконання завдання аналітичного характеру

Завдання аналітичного характеру виконується за обраною студентами тематикою.

Інформаційною базою для підготовки студентами навчального завдання аналітичного характеру є статистичні матеріали у вигляді таблиць, перелік яких формується в рамках певних тематичних блоків. Виконання завдання дослідницького характеру потребує використання таких інформаційно-довідкових матеріалів:

- статистичний щорічник Державної служби статистики України;
- статистично-аналітичний збірник Міністерства соціальної політики України та Державного центру зайнятості «Ринок праці України»;
- збірники обстежень Держслужбстатом домогосподарств з питань економічної активності населення, зайнятості та безробіття «Економічна активність населення України»;
- статистичний збірник Держслужбстату України «Праця в Україні».

Статистичні щорічники: «Ринок праці та зайнятість», «Економічна активність населення України», «Соціальні індикатори рівня життя населення», «Регіональний людський розвиток».

Газети: «Праця і зарплата», «Голос України», «Ділова Україна».

Інтернет джерела з питань законодавства України про працю та статистичної інформації: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua>;

<http://hdr.undp.org>. – сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй; електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського - <http://www.nbuv.gov.ua>;

www.mlsp.gov.ua –сайт Міністерства соціальної політики України;

www.dcz.gov.ua - Державний центр зайнятості України.

Студент має проаналізувати дані з інформаційно-довідкових матеріалів у динаміці не менше, ніж за 3 роки за допомогою статистичних показників, серед яких абсолютні, відносні (темп зростання, приросту, індекси), середні величини, показники варіації тощо. На підставі аналізу статистичних даних студент повинен виявити тенденції і встановити їх причини. Результати досліджень мають бути представлені у вигляді нових таблиць, діаграм, графіків, що є обов'язковою вимогою до виконання завдання. Висновки, зроблені за результатами дослідження, мають супроводжуватися посиланнями на таблиці, на підставі яких вони робляться. Обсяг роботи з виконання завдань дослідницького характеру не повинен перевищувати 5–7 сторінок (без урахування базових статистичних таблиць).

Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач

Вони спрямовані на розвиток у студентів організаційних та аналітичних здібностей, а також уміння користуватися теоретичними знаннями у вирішенні практичних ситуацій і окремих питань. Завдання виконуються тільки у письмовій формі.

У ситуаційних вправах, правових колізіях студент може розповісти про реальну управлінську проблему чи ситуацію, яка мала місце на практиці, і, як правило, вимагає прийняття управлінського рішення. У стислій письмовій формі автор вправи подає основні деталі ситуації й ілюструє її розмитість і складність. У вправі може міститись інформація про місію організації, її фінансовий стан, становище на ринку праці, цілі, конкурентне середовище, наявні можливості й загрози.

Критичний огляд наукових публікацій

Критичний огляд публікацій виконується студентом за темою, обраною для виконання обов'язкового завдання аналітичного характеру, тобто є логічним його продовженням.

Інформаційною базою для виконання цього завдання є наукові монографії, статті з наукових журналів і збірників наукових праць. Кількість використаних публікацій – не менше 5. Метою критичного огляду наукових публікацій є доповнення висновків, зроблених за результатами виконання завдання дослідницького характеру, а також аналіз і оцінка підходів науковців до розгляду

та вирішення певної проблеми за темою дослідження. Обсяг дослідження не повинен перевищувати 5 сторінок.

Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем

Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених в ході виконання завдання аналітичного характеру проблем виконується студентом за темою цього завдання, тобто є логічним його продовженням.

Інформаційною базою для розробки пропозицій щодо вирішення виявлених проблем є висновки, зроблені за результатами виконання завдання аналітичного характеру, а також матеріали наукових публікацій, нормативно-правових документів, Internet-видань тощо. Обов'язковою вимогою оформлення пропозицій є наявність списку літератури і посилань на використані джерела інформації. Студент має запропонувати рекомендації і заходи, які, на його думку, сприятимуть розв'язанню виявлених в ході виконання завдання аналітичного характеру проблем. Обсяг розроблених пропозицій не повинен перевищувати 3-х сторінок.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Індивідуальні науково-дослідні завдання (ІНДЗ) з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» виконуються самостійно кожним студентом на основі сформованих індивідуальних завдань, що викладені в методичних вказівках. ІНДЗ охоплює усі основні теми дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Метою виконання ІНДЗ є оволодіння навичками вирішувати практичні питання організації та оплати праці, дослідження зайнятості та безробіття, соціально-трудових відносин на макро- та мікрорівнях. ІНДЗ оформлюється о відповідності з встановленими вимогами. При виконанні та оформленні ІНДЗ студент може використовувати комп'ютерну техніку. Кожне ІНДЗ оцінюється за 100-бальною шкалою, а також визначається як середньозважена величина, залежно від питомої залікового кредиту. Виконання ІНДЗ є одним із обов'язкових складових модулів залікового кредиту з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

РОБОЧА ПРОГРАМА КУРСУ

«Економіка праці та соціально-трудові відносини»

складена на основі галузевого стандарту вищої освіти Міністерства освіти, науки, молоді та спорту України, а також робочої програми кафедри управління персоналом КНЕУ та відповідно до навчальних планів підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» всіх економічних спеціальностей.

	ЛЕКЦІЇ, ГОД.	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ, ГОД.
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання курсу «Економіка праці і соціально-трудові відносини». Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.	2	2
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	2	2
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система.	2	2
Тема 4. Соціальне партнерство.	2	2
Тема 5. Ринок праці та його регулювання.	2	2
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості.	2	2
Тема 7. Організація і нормування праці.	4	4
Тема 8. Продуктивність та ефективність праці.	4	4
Тема 9. Політика доходів і регулювання заробітної плати.	2	2
Тема 10. Тарифна система оплати праці.	2	2
Тема 11. Форми і системи заробітної плати.	4	4
Тема 12. Планування праці.	2	2
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	2	2
Тема 14. Моніторинг соціально трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.	2	2
Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.	2	2
РАЗОМ	36	36

ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

«Економіка праці та соціально-трудоі відносини»

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання курсу «Економіка праці та соціально-трудоі відносини». Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва

Об'єкт, предмет і зміст курсу «Економіка праці та соціально-трудоі відносини». Завдання, які вирішує дисципліна. Місце і значення дисципліни.

Науково-методологічні засади дисципліни.

Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами та науками: економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними, управлінськими та психологічними.

Праця як об'єкт вивчення дисципліни. Роль праці у розвитку людини і суспільства. Праця і науково-технічний прогрес.

Функції праці як соціального явища.

Зміст праці і соціально-економічний характер праці. Класифікація видів праці та їх характеристики.

Тема 2. Трудоі ресурси і трудовий потенціал суспільства

Населення як демографічна та економічна категорія. Відтворення населення та його показники. Види руху населення та режими відтворення.

Трудоі ресурси як соціально-економічна категорія. Структура трудових ресурсів. Економічно активне та економічно неактивне населення.

Трудоі потенціал: сутність, показники. Взаємозв'язок показників, що характеризують населення, людські ресурси, трудовий потенціал.

Людський капітал як соціально-економічна категорія. Розвиток і використання людського капіталу. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал.

Тема 3. Соціально-трудоі відносини як система

Сутність соціально-трудоіх відносин. Місце соціально-трудоіх відносин у системі відносин ринкової економіки.

Чинники формування соціально-трудоіх відносин.

Соціальна політика та її складові елементи.

Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоі сферу.

Сторони і суб'єкти соціально-трудоіх відносин.

Види та типи соціально-трудоіх відносин.

Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудоіх відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.

Наймані працівники та профспілки як суб'єкти соціально-трудоіх відносин.

Рівні регулювання соціально-трудових відносин.
 Методи регулювання соціально-трудових відносин
 Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин.
 Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
 Критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудових відносин.
 Якість трудового життя та критерії оцінювання стану соціально-трудових відносин.

Тема 4. Соціальне партнерство

Об'єктивні передумови та умови виникнення соціального партнерства.
 Сутність соціального партнерства та його роль.

Засади соціального партнерства, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), їхня сутність. Характеристика суб'єктів соціального партнерства. Роль держави і профспілок у системі соціального партнерства.

Зміст та механізм соціального партнерства. Нормативно-правова база та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.

Елементи ринку праці: товар, який він пропонує, попит, пропозиція, ціна. Індивідуальна робоча сила. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу. Функції ринку праці.

Кон'юнктура ринку, її типи. Зовнішній і внутрішній ринки. Сегментація ринку праці, її ознаки. Гнучкість ринку праці. Регулювання ринку праці. Пасивна й активна політика на ринку праці. Державна служба зайнятості та її роль у регулюванні ринку праці.

Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їхня характеристика.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин. Соціальна сутність зайнятості. Види і форми зайнятості. Державне регулювання зайнятості.

Безробіття як економічна категорія. Чинники формування безробіття. Види безробіття.

Призначення державних, територіальних і спеціальних галузевих програм зайнятості населення.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.

Тема 7. Організація і нормування праці.

Сутність, зміст і значення організації праці.

Характеристика складових організації праці на рівні підприємства.

Організація праці на робочому місці. Умови праці: сутність та значення. Умови праці: сутність і значення. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні.

Нормування праці як провідна складова організації праці. Сутність нормування праці та його значення. Об'єкти нормування праці.

Економічний зміст поняття «робочий час». Структура робочого дня виконавця. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження.

Хронометраж операції, його сутність, призначення і характеристика, зміст етапів роботи.

Фотографія робочого дня (ФРД), її суть та призначення. Порядок проведення ФРД. Різновиди ФРД.

Поняття про нормативи з праці, їхнє призначення, різновиди. Зв'язок нормативів із нормами праці. Вимоги до нормативів праці.

Види норм праці: порядок їх обчислення.

Характеристика методів встановлення норм праці.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Сутність продуктивності і продуктивності праці та їхнє значення для соціально-економічного розвитку суспільства.

Продуктивність індивідуальної та суспільної праці. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.

Трудомісткість у системі техніко-економічних показників діяльності підприємства та його структурних підрозділів. Трудомісткість продукції, її види.

Методи вимірювання продуктивності праці.

Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги й вади, застосування на практиці.

Трудовий метод вимірювання продуктивності праці та його застосування.

Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди.

Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці. Чинники продуктивності. Класифікація чинників зростання продуктивності праці.

Поняття резервів зростання продуктивності праці та їх економічна сутність. Зв'язок резервів із чинниками та умовами зростання продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці за критеріями часу та за сферами виникнення.

Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці. Економічне обґрунтування заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці.

Сутність програм управління продуктивністю.

Тема 9. Політика доходів і регулювання заробітної плати

Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці. Поняття про доходи населення. Структура доходів населення. Номінальні та реальні доходи. Джерела формування доходів населення в ринкових умовах.

Рівень життя: поняття і чинники, що його визначають. Державні соціальні стандарти.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія ринкової економіки й основна форма доходів найманих працівників. Сутність категорій «вартість робочої сили», «ціна робочої сили». Чинники, що впливають на вартість робочої сили. Склад вартості робочої сили.

Заробітна плата як ціна робочої сили. Функції заробітної плати.

Принципи та елементи організації заробітної плати.

Основні напрями державного регулювання оплати праці.

Економічний зміст договірної регулювання оплати праці. Генеральна тарифна угода. Галузева тарифна угода. Тарифна угода як складова колективного договору. Предмет генеральної, галузевої (регіональної) тарифних угод.

Колективний договір, його призначення, функції. Структура колективного договору, його основні положення.

Тема 10. Тарифна система оплати праці

Суть та призначення тарифної системи. Елементи тарифної системи: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні ставки, тарифні сітки.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і фахів робітників, його призначення, структура, зміст.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців, призначення, структура, зміст.

Тарифні ставки і розряди, їх економічне значення та зв'язок з мінімальною заробітною платою. Годинні, денні, місячні тарифні ставки. Середня тарифна ставка робітників (робіт).

Тарифні сітки, їхнє призначення та характеристика. Елементи тарифної сітки: тарифні розряди і коефіцієнти; абсолютні та відносні міжрозрядні співвідношення; діапазон тарифної сітки. Обчислення середніх показників тарифної сітки.

Доплати і надбавки до тарифних ставок за умови праці, інтенсивність праці, професійну майстерність, суміщення фахів та ін.

Побудова схем посадових окладів керівників, фахівців, технічних службовців. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів.

Удосконалення тарифної системи.

Тема 11. Форми та системи оплати праці. Оплата праці управлінців. Преміювання працівників

Загальні поняття форм і систем заробітної плати, ефективність їх застосування.

Системи відрядної форми оплати праці. Порядок нарахування заробітку за кожною системою відрядної форми.

Погодинна форма оплати праці, сфера застосування. Системи погодинної форми оплати праці. Методи обчислення заробітку при погодинній формі оплати.

Оплата праці в бригадах. Методи розподілу заробітної плати між членами бригад.

Штатно-посадова система оплати праці та її елементи. Особливості оплати праці керівників, фахівців та службовців державних підприємств та установ.

Організація преміювання працівників. Елементи системи преміювання. Колективне та індивідуальне преміювання.

Гнучкі та безтарифні системи оплати праці. Оплата праці за контрактом.

Зарубіжний досвід розробки та використання систем винагороди за працю, можливість використання його елементів у національній економіці України.

Тема 12. Планування праці

Сутність і значення планування трудових показників. Трудові показники, їхній взаємозв'язок і вплив на ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Показники праці як складова бізнес-плану.

Методи планування трудових показників на рівні підприємства. Розробка планів із продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати.

Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці.

Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури. Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.

Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері. Аналіз статистичної сукупності даних щодо процесів, які здійснюються в сфері праці.

Аналіз трудових показників. Проведення аналізу резервів зростанні продуктивності праці, визначення додаткової потреби в працівниках.

Аналіз чисельності і складу працівників.

Аналіз використання фонду заробітної плати і рівня середньої заробітної плати.

Звітність показників з праці, напрями використання.

Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці. Проведення аудиту в сфері праці, його ефективність.

Тема 14. Моніторинг соціально трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоових відносин

Сутність моніторингу соціально-трудоової сфери. Методичні, наукові та інформаційні завдання моніторингу.

Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудоової сфери.

Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудоової сфери.

Об'єкт, джерела інформації та соціологічні опитування у соціально-трудоовій сфері.

Основні напрями моніторингу соціально-трудоової сфери.

Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоових відносин

Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.

Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП). Структура МОП. Філадельфійська декларація про діяльність МОП.

Методи роботи МОП. Трипартизм як основний метод МОП.

Механізм нормотворчої діяльності МОП. Міжнародний кодекс праці. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП. Зміст основних Конвенцій МОП у галузі соціально-трудоових відносин (№ 87; № 95; № 98; № 100; № 111; № 122; № 131; № 135).

Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі. Застосування міжнародних трудових норм в Україні. Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудоових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудоову сферу.

Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудоових відносин.

Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоових відносин у сфері зайнятості.

Проблеми формування і розвитку соціально-трудоових відносин в Україні.

Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудоових відносин, оцінка доцільності й необхідності його використання в Україні.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва

Теоретичні питання робочої програми

- Об'єкт, предмет і зміст курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини».
- Завдання, які вирішує дисципліна. Місце і значення дисципліни.
- Взаємозв'язок курсу з іншими дисциплінами та науками: економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними, управлінськими та психологічними.
- Праця як об'єкт вивчення дисципліни. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
- Функції праці як соціального явища.
- Зміст праці і соціально-економічний характер праці.
- Класифікація видів праці та їхні характеристики.

Ключові слова теми: *праця, соціальні відносини, соціально-трудова відносини, відносини розподілу, види праці засоби праці, зміст праці, економіка праці, організація праці, предмети праці, технологія діяльності, характер праці.*

Практичне заняття

Мета: ознайомитися з об'єктом, предметом та завданнями дисципліни; дослідити роль праці у розвитку людини та суспільства; вивчити функції, зміст та характер праці.

Питання для обговорення

1. Об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини».
2. Завдання, які вирішує дисципліна.
3. Праця як фундаментальна форма діяльності людини. Функції праці як соціального явища.
4. Характер і зміст праці.
5. Класифікація видів праці.

Групові завдання

1. З'ясуйте значення праці в сучасних умовах.
2. Охарактеризуйте спонукальні мотиви та стимули до праці.
3. Чому, на Вашу думку, є потреба у вивченні предмета «Економіка праці та соціально-трудова відносини».
4. Назвіть основні елементи процесу праці.

5. Класифікуйте види праці за групами ознак.
6. Наведіть у табл. 1 побутові та наукові уявлення про працю.

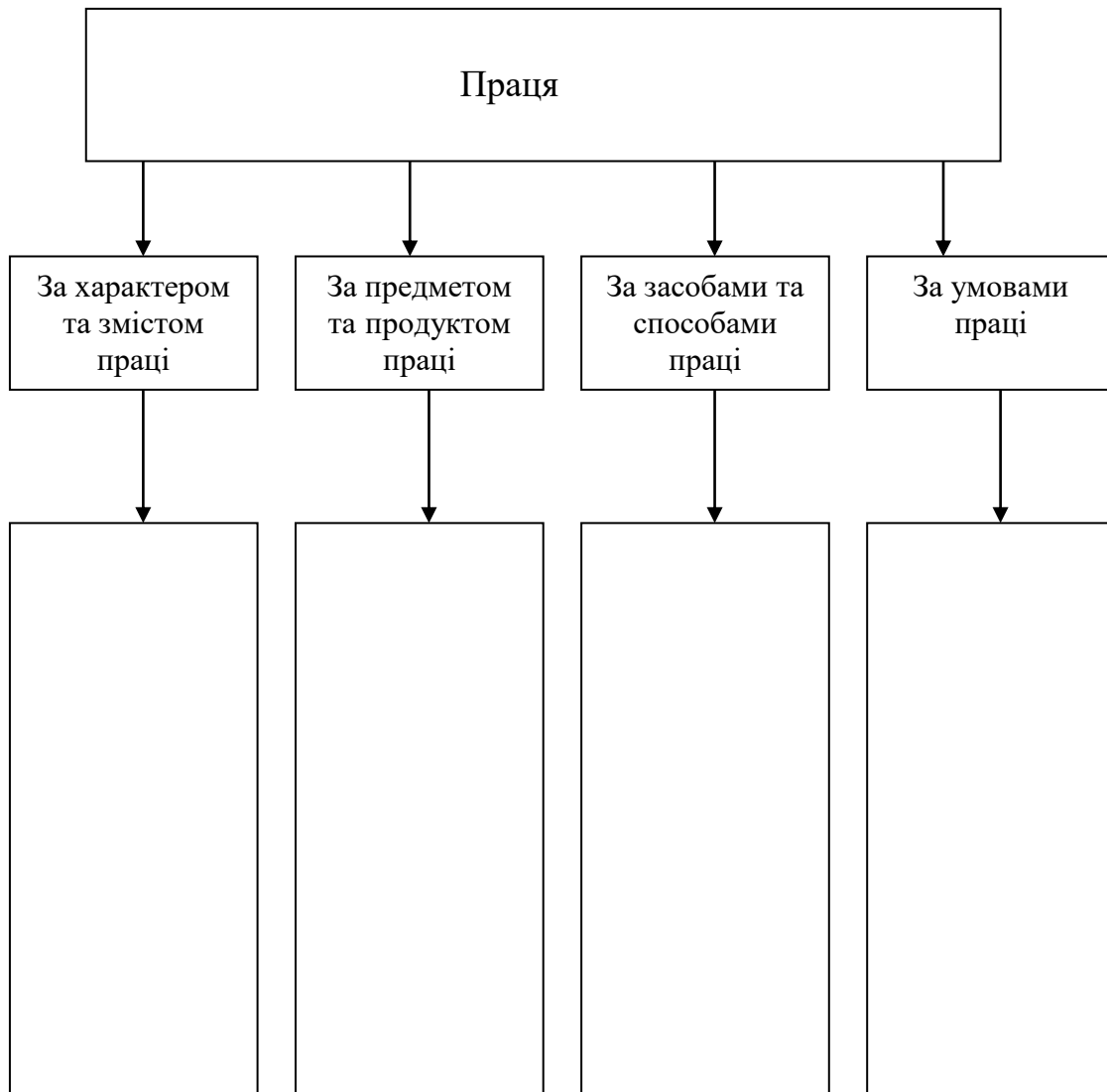
Таблиця 1

Побутові та наукові трактування категорії «праця»

Побутове уявлення про працю	Позитивне ставлення до праці	
	Негативне ставлення до праці	
	Байдуже	
Наукові трактування категорії «праця»	Автор, джерело	

7. Охарактеризувати за нижченаведеним рис. 1 працю економіста державного підприємства, кваліфікованого робітника (столяра V розряду), самозайнятого, керівника організації, вчителя фізики загальноосвітньої школи, лікаря-стоматолога, інженера-технолога, художника:

Рис. 1



Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. З'ясуйте, у чому полягає соціальна сутність праці.
2. Поясніть сутність понять «зміст праці», «характер праці».
3. Поясніть сутність понять «соціальні відносини», «соціально-трудова відносини».
4. Наведіть приклади різних видів праці.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Праця – це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства й окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, а й створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження,

самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Працю слід розглядати як свідому цілеспрямовану діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення природних ресурсів у цінності та блага; як вияв людської особистості.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один із одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв'язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільнотами) та окремими індивідами з приводу їх суспільного становища, способу й укладу життя, умов формування й розвитку особистості, соціальних спільностей.

Головною метою вивчення курсу є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях.

Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є 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.

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг. За традиційним (зокрема марксистським) підходом до розгляду праці як чинника виробництва, процес праці містить три обов'язкових елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю комплексніше, зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмети праці, засоби праці, технологія діяльності, організація праці, *сама* праця (жива праця).

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях. Найголовніші з них:

- Створення матеріально-культурних благ, забезпечення суспільства предметами та послугами, які задовольняють потреби людини.
- Забезпечення матеріального добробуту працівника і членів його сім'ї.
- Соціально-диференційна функція праці.
- Статусна функція праці.
- Формування особистості.
- Ціннісна функція праці.
- У праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття «зміст праці» охоплює ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності і т. д.

Розрізняють **соціальний та функціональний зміст праці**. **Соціальним** є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. **Функціональний зміст праці** виявляється у виконуваних працівником конкретних ролях, функціях. При аналізі змісту праці враховується, що у виробничому процесі здійснюються такі функції: логічна, виконавська, контрольно-реєстраційна, регулююча, управлінська.

Характер праці – соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їхнє місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну й споживання матеріальних і духовних благ.

До показників характеру праці відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розбіжностей у процесі праці.

Відносини розподілу – це відносини між людьми з приводу визначення частки кожного члена суспільства у новоствореному продукті. Характер людської праці у своїй основі обумовлений двома компонентами. По-перше, змістом праці, тобто змістом виконуваних працівником операцій у процесі праці; при цьому береться до уваги, наскільки напружується працівник і як багато витрачає фізичних або розумових зусиль. По-друге, характер праці обумовлений суспільними відносинами, в яких здійснюється процес праці.

Види праці класифікують за такими основними ознаками: характер та зміст праці; предмет та продукт праці; засоби та способи праці; умови праці.

Класифікація видів праці за її характером та змістом розглядається у двох аспектах – **соціальному та структурному**.

Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці знаходить відображення у виділенні двох її організаційних форм, а саме – праці індивідуальної та колективної. Крім цього, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з точки зору двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів розумової та фізичної праці, а також від частки творчої та репродуктивної (нетворчої) праці.

**Завдання для самостійної роботи з теми
«Об’єкт, предмет і завдання курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання для самостійного вивчення)</p> <p>1. Взаємозв’язок курсу з іншими дисциплінами та науками: економічними, правовими, соціологічними, філософськими, математичними, управлінськими та психологічними.</p> <p>2. Вплив науково-технічного прогресу на процес праці.</p> <p>3. Основні положення про працю, визначені у законодавстві України.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <p>1. Місце праці у структурі життєвих цінностей людини.</p> <p>2. Необхідність управління працею в ринкових умовах.</p> <p>3. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Дайте характеристику методам досліджень, які використовує економіка праці.</p> <p>2. Порівняйте етапи розвитку економіки праці з етапами розвитку економічної науки в цілому.</p> <p>3. Назвіть економістів, які зробили найбільший внесок у розвиток економіки праці та соціально-трудова відносин.</p> <p>4. Які головні проблеми та перспективи розвитку науки про працю у сучасних умовах?</p>	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <p>1. Які потреби у праці Ви зможете реалізувати, які не зможете, здобувши вищу освіту? Відповідь обґрунтуйте.</p> <p>2. Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?</p> <p>3. Які функції виконує людина у процесі праці?</p> <p>4. Дайте характеристику найманої праці. Чим наймана праця відрізняється від підприємницької праці та самозайнятості?</p> <p>5. Побудуйте структурно-логічну схему впливу праці на результати виробництва.</p>	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

Тестові завдання

1. Основним завданням вивчення курсу «Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини» є:

1. Вивчення основних економічних категорій, понять та механізмів формування ефективної зайнятості.
2. Вивчення загальних законів природи та людського буття.
3. Вивчення тенденцій розвитку міжнародної торгівлі.
4. Усі відповіді правильні.

2. Дайте визначення категорії «праця».

1. Цілеспрямована діяльність людини з виробництва матеріальних і духовних благ.
2. Сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі виробництва.
3. Діяльність людини, спрямована на виробництво матеріальних благ.
4. Здатність людини до праці.

3. Соціальний характер праці зумовлюється:

1. Потребою у спілкуванні.
2. Інтелектуалізацією та кваліфікаційною складністю трудових функцій.
3. Задоволенням людини від процесу праці.
4. Формою власності на засоби виробництва.

4. Які елементи найбільш комплексно характеризують процес праці?

1. Предмети та засоби праці.
2. Технологія діяльності та організація праці.
3. Сама праця (жива праця).
4. Усі перераховані елементи.

5. До засобів праці належать:

1. Знаряддя праці.
2. Продукти природи.
3. Робоча сила.
4. Науково-технічний прогрес.

6. Соціально-економічний характер праці – це:

1. Сукупність відносин між учасниками трудового процесу.
2. Відношення людини до природи.
3. Виробничі умови, в яких здійснюється праця.
4. Сукупність самостійності працівника у здійсненні трудового процесу.

7. Головним чинником, що впливає на зміст праці, є:

1. Відношення працівників до праці.
2. Розвиток соціальної інфраструктури.
3. Розвиток науково-технічного прогресу.
4. Участь працівників у розподілі прибутку підприємства.

8. За якими ознаками не класифікують види праці?

1. За засобами, способами та умовами праці.
2. За характером і змістом праці.
3. За предметом і продуктом праці.
4. За потребами та мотивами праці.

9. Поясніть сутність поняття «характер праці».

1. Це поєднання трудових функцій та трудових зусиль у виробничій діяльності.
2. Це соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці.
3. Це матеріальний процес дії людей на суспільні процеси.
4. Це основа економічного зростання, добробуту працівників.

10. За характером та змістом праця буває:

1. Наймана і приватна; індивідуальна та колективна; фізична і розумова.
2. Наукова, інженерна, управлінська, виробнича.
3. Ручна, механізована, автоматизована.
4. Важка, середньої важкості та легка.

Перелік рекомендованої літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. – Глава II, С. 47–66.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – С. 15–37.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава III, С. 39–73.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці. / Г. Т. Завіновська. – К., 2003. – 300 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с. – Розділ I, С. 7–15.
6. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2002. – 347 с. – Розділ I, С. 5–30.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
8. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua> –
10. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. [Електронний ресурс] Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
11. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс] Режим доступу <http://hdr.undp.org>.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Теоретичні питання робочої програми

- Населення як демографічна та економічна категорія.
- Відтворення населення та його показники.
- Види руху населення та режими відтворення.
- Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. Структура трудових ресурсів.
- Економічно активне та економічно неактивне населення.
- Трудовий потенціал: сутність, показники.
- Взаємозв'язок показників, що характеризують населення, людські ресурси, трудовий потенціал.
- Людський капітал як соціально-економічна категорія.
- Розвиток і використання людського капіталу. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал.

Ключові слова теми: *відтворення населення, відтворення ресурсів до праці, економічно активне населення, економічно неактивне населення, економічний рух населення, людський капітал, людські ресурси, міграційний рух населення, населення, працездатний вік, природний рух населення, режими відтворення, соціальний рух населення, типи відтворення, трудові ресурси.*

Практичне заняття

Мета: вивчити поняття «людські ресурси» та економічні категорії, що їх характеризують, а саме: «економічно активне» та «економічно неактивне населення», «трудові ресурси», «трудовий потенціал суспільства», «людський капітал».

Питання для обговорення

1. Населення як демографічна та економічна категорія. Відтворення населення.
2. Види руху населення. Міграційні переміщення населення.
3. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. Структура трудових ресурсів.
4. Економічно активне та економічно неактивне населення.
5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу суспільства. Трудовий потенціал підприємства, індивіда.
6. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Інвестиції у людський капітал.

Групові завдання

1. Які поняття використовують економічні науки для характеристики людських ресурсів?

2. Охарактеризуйте динаміку природного руху населення України.
3. Охарактеризуйте міграційні переміщення населення України.
4. Які категорії населення включають до складу трудових ресурсів?
5. У чому полягає сутність понять «економічно активне населення» та «економічно неактивне (пасивне) населення»?
6. Які категорії населення належать до зайнятого економічною діяльністю?
7. Дайте визначення трудового потенціалу суспільства. Які складові його обумовлюють?
8. Охарактеризуйте особливості трудового потенціалу:
 - працівника;
 - підприємства;
 - суспільства.
9. Дайте визначення людського капіталу. Поясніть, як ви розумієте це поняття?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу обґрунтувати відповіді на запитання:

1. У чому полягає відмінність понять «робоча сила», «працездатність»?
2. Назвіть основні причини високого рівня смертності населення України.
3. Чим відрізняються різні типи та режими відтворення?
4. Поясніть, у чому полягають відмінності між поняттями «економічно активне населення» і «трудова ресурси».
5. Які компоненти включає поняття «трудова потенціал людини»?
6. Проаналізуйте витрати на одержання вами вищої освіти. Як вони зміняться, якщо ви отримуватимете стипендію розміром 900 грн. на місяць?
7. Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.
8. Порівняйте витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вами вищої освіти з урахуванням чинника часу.

Задачі для розв'язування

1. Проаналізуйте трудовий потенціал підприємства та оцініть його зміни на основі даних табл. 1.

Таблиця 1

Показники, що характеризують діяльність підприємства	I період	II період
1. Загальна чисельність працюючих, осіб у т. ч. жінок	268 142	251 123
2. Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб у т. ч.: – керівники – фахівці – робітники, в т. ч.: – основні – молодший обслуговуючий персонал	234 12 29 166 121 27	222 12 30 154 101 26
3. Чисельність працюючих, осіб – з вищою освітою – зі середньо-спеціальною освітою – зі середньою освітою	52 110 53	49 105 44
4. Середній стаж роботи на підприємстві у розрахунку на одного працюючого, років	7,3	8,4
5. Середній вік працюючого на підприємстві, роки	40,1	42,3
6. Середній кваліфікаційний розряд робітника	3,9	4,1
7. Середньомісячна заробітна плата працівника, грош. од.	1567	1694
8. Обсяг виробленої продукції, тис. грош. од.	15534	16489
9. Затрати підприємства на підвищення кваліфікації, стажування у розрахунку на 1 працюючого (грош. од.)	650	–
10. Кількість працівників, що навчаються у ВНЗ, осіб	11	9
11. Втрати робочого часу (годин), у т. ч. внаслідок – хвороби, – порушення трудової дисципліни.	169 88	126 101
12. Чисельність робітників, (осіб) – що здали продукцію з першого пред'явлення – з другого та інших пред'явлень.	91 10	85 11
13. Фактичний фонд робочого часу одного працюючого за період (год.)	1700	1745
14. Фонд робочого часу одного працівника, встановлений на період згідно із законодавством (год.)	1998	2002

2. Проаналізуйте природний рух населення окремого регіону за даними табл. 2. Розрахуйте коефіцієнти народжуваності, смертності, шлюбності та розлучень.

Таблиця 2

Показники	Одиниця виміру	Роки		
		2010	2011	2012
Чисельність населення, в тому числі:	тис. осіб	1119,6	1112,1	1105,4
Міське населення	тис. осіб	478,5	476,9	475,5
Сільське населення	тис. осіб	641,1	635,2	629,9
Кількість народжених, у тому числі:	осіб	11035	11623	11431

У міських поселеннях	осіб	5045	5384	5265
У сільській місцевості	осіб	5990	6239	6166
Кількість померлих, у тому числі:	осіб	16802	16556	16473
У міських поселеннях	осіб	4949	5038	4979
У сільській місцевості	осіб	11853	11518	11494
Кількість зареєстрованих шлюбів	одиниць	8180	8726	9565
У міських поселеннях	одиниць	4245	4458	4850
У сільській місцевості	одиниць	3935	4268	4715
Кількість зареєстрованих розлучень	одиниць	3706	3467	3375
У міських поселеннях	одиниць	2108	1975	1954
У сільській місцевості	одиниць	1598	1492	1421

2. Визначте чисельність трудових ресурсів міста, якщо чисельність населення у працездатному віці становить 750 тис. осіб, серед них інвалідів I та II груп працездатного віку – 15 тис. осіб, чисельність працюючих підлітків – 10 тис. осіб, працюючих осіб, старших за працездатний вік – 45 тис. осіб.

3. Проаналізуйте механічний рух населення регіону за даними табл. 3. Розрахуйте коефіцієнт прибуття, вибуття, сальдо міграції, коефіцієнт механічного приросту, коефіцієнт механічного обороту.

Таблиця 3

Показники	період	
	2011	2012
1. Середньорічна чисельність населення (тис. осіб)	1108,9	1102,1
2. Кількість прибулих на дану територію (осіб)	5128	4933
3. Кількість вибулих з даної території за усіма напрямками міграції (осіб)	6415	6637

Короткий виклад основного матеріалу теми

Людські ресурси – це специфічний та найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні знання, вміння та навички для реалізації їх у трудовому процесі. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Населення – це сукупність людей, яка природно історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя. Це процес постійного відтворення поколінь людей в результаті взаємодії народження та смертності. Населення разом із природними умовами і ресурсами та способом виробництва матеріальних благ є основою матеріального життя суспільства.

Чисельність і динаміка населення, його головні вікові групи (допрацездатного, працездатного й після працездатного віку) впливають на

абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання. Наприклад, від чисельності й питомої ваги населення в молодшому за працездатний вік залежать масштаби формування нових робочих місць для тих, хто входить у працездатний вік, а також будівництво об'єктів системи освіти, охорони здоров'я, дитячих закладів, житлового фонду.

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни.

Показники природного руху населення.

Коефіцієнт народжуваності визначається як відношення кількості народжених (H) на даній території за певний проміжок часу до загальної кількості населення (χ) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{нар} = H/\chi \times 1000.$$

Коефіцієнт смертності – визначається як відношення кількості померлих (Π) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (χ) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{см} = \Pi/\chi \times 1000.$$

Коефіцієнт шлюбності – визначається як відношення кількості зареєстрованих шлюбів (Ш) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (χ) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{шл} = \text{Ш}/\chi \times 1000.$$

Коефіцієнт розлучень – визначається як відношення кількості розлучень (P) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (χ) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_p = P/\chi \times 1000.$$

Коефіцієнт прибуття визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік (Пр) до середньорічної чисельності населення даної території ($\chi_{сер}$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{пр} = \text{Пр}/\chi_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт вибуття визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік (B) до середньорічної чисельності населення даної території ($\chi_{сер}$) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{виб} = B/\chi_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт механічного приросту – визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік ($Pr - B$) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$), у розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{мех.прир.} = (Pr - B) / ч_{сер} \times 1000.$$

Коефіцієнт механічного обороту – визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік ($Pr + B$) до середньорічної чисельності населення даної території ($ч_{сер}$), у розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_{мех.об.} = (Pr + B) / ч_{сер} \times 1000.$$

Ефективність міграції розраховуємо з допомогою коефіцієнта ефективності міграції, тобто відношення сальдо міграції до міграційного обороту:

$$K_{эф} = \frac{M_j - M_i}{M_j + M_i} \cdot 1000,$$

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

Працездатний вік – поняття узагальнене, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається вік для жінок та чоловіків від 16 до 59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перших 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу п старості.

Населення залежно від віку поділяється на:

- осіб, молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку
- осіб, старших працездатного віку, після досягнення якого встановлюється пенсія за віком.

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї та 2-ї груп, працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком,

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і їх виховують, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);

- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Баланс трудових ресурсів – система взаємозв’язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідності до якої населення поділяють на економічно активне та економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

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

Економічно неактивне населення за методикою МОП – це особи віком 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто, це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв’язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, в яких нема потреба працювати незалежно від джерела доходу.

Відтворення населення – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Види руху населення (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні загалом і в окремих регіонах.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Процес відтворення робочої сили поділяється на фази: формування, розподілу й перерозподілу і використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо.

Трудовий потенціал підприємства охоплює кілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями. Він якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнями, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах.

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n$$

$$\text{або } \Phi_c = Ч \times Д \times T_{зм},$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.; Φ_n – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.; $Ч$ – чисельність працівників, осіб; $Д$ – кількість днів роботи в періоді, дн.; $T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год.

Величина трудового потенціалу підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників ($Ч$) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня

у годинах ($T_{зм}$) з урахуванням кількості днів роботи (D) у розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

$$\Phi_{nc} = \sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i \times T_p,$$

де Φ_{nc} – потенційний фонд робочого часу суспільства, год.; $\sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i$ – чисельність населення за групами, яке може брати участь у суспільному виробництві; T_p – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць), визначається як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

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

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи.

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу – одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за

рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя.

Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал:

- прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів;
- оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів із результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів із результатами (довгостроковими вигодами) у майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

Завдання для самостійної роботи з теми «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України. 2. Економічний та соціальний види руху населення в Україні. 3. Напрями демографічної політики держави. 4. Розвиток концепції людського капіталу. 5. Ефективність інвестування в людський капітал. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика населення України як джерела ресурсів для праці. 2. Міграційні процеси населення України: причини та наслідки. 3. Чинники трудової міграції в Україні 4. Вплив трудової міграції на ринок праці 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР

	<p>5. Здоров'я як передумова відтворення населення.</p> <p>6. Наслідки старіння населення для України</p> <p>7. Вплив соціально-економічних чинників на реалізацію трудового потенціалу регіону.</p> <p>8. Трудовий потенціал України та його використання.</p> <p>9. Людський капітал, особливості його формування та використання в сучасних умовах.</p> <p>10. Освіта як чинник формування людського капіталу й економічного зростання</p>		
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Які інформаційні джерела дають змогу з'ясувати динаміку народжуваності, смертності, природного приросту?</p> <p>2. Які інформаційні джерела дають змогу з'ясувати динаміку формування та використання трудового потенціалу суспільства (регіону, підприємства)?</p> <p>Підготувати аналітичний звіт, використовуючи статистичні дані (з побудовою діаграм, графіків таблиць) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Демографічні аспекти вивчення проблем зайнятості населення регіону. 2. Вплив міграційних процесів на стан демографічної ситуації. 3. Види руху населення: причини та наслідки. 4. Використання трудового потенціалу за видами економічної діяльності. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <p>1. Проаналізувати витрати на одержання Вами вищої освіти; очікувані майбутні зиски від інвестицій у власний капітал. Порівняти витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вищої освіти з урахуванням чинника часу.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Державна міграційна політика 2. Соціальні причини низької народжуваності, хвороб та смертності. <p>Розвиток концепції людського капіталу.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Економічне зростання як результат і чинник можливостей для розвитку людського потенціалу 2. Перспективні напрямки поліпшення демографічної ситуації в регіоні. 	I–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Дайте правильне визначення поняття «економічно активне населення».

1. Це все працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів.
2. Це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг й кількісно складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.
3. Це особи віком 15–70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані у державній службі зайнятості).
4. Це частина населення, що не входить до складу ресурсів праці.

2. Що таке трудовий потенціал?

1. Це система взаємозв'язаних показників, які використовуються для характеристики потреби у кваліфікованих кадрах.
2. Це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.
3. Це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно неактивного населення.
4. Це все працездатне населення у працездатному віці, за винятком інвалідів.

3. Населення України поділяється на:

1. Економічно активне населення та економічно неактивне.
2. Робочу силу і пенсіонерів.
3. Трудові ресурси і пенсіонерів.
4. Трудові ресурси та економічно активне населення.

4. Які фази має процес відтворення робочої сили?

1. Формування, розподілу й перерозподілу та використання.
2. Планування, обліку та аналізу.
3. Підготовки, перепідготовки та працевлаштування.
4. Підготовки, розподілу та аналізу.

5. Які є типи відтворення робочої сили?

1. Просте, розширене, звужене.
2. Інтенсивне та планове.
3. Екстенсивне та інтенсивне.
4. Просте та звужене.

6. З чим пов'язаний економічний рух населення:

1. Зі зміною чисельності та складу населення.
2. Зі зміною місця проживання.
3. Зі зміною освітньо-професійної підготовки.
4. Зі зміною трудової активності.

7. Якими показниками характеризується трудовий потенціал підприємства?

1. Творчим потенціалом працівників, активністю та рівнем освіти.
2. Чисельністю працівників (їхнім освітньо-професійним рівнем) та сукупним фондом робочого часу.
3. Чисельністю населення за групами, яке може брати участь у виробництві.
4. Календарним фондом робочого часу та перервами.

8. Які показники характеризують трудовий потенціал на рівні суспільства?

1. Здоров'я і моральність.
2. Творчий потенціал і активність.
3. Організованість, рівень освіти, ресурси робочого часу.
4. Всі відповіді правильні.

9. Дайте визначення поняття «людський капітал».

1. Це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, вмінь, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується у суспільному виробництві.
2. Це сукупність потреб, мотивів, ціннісних орієнтацій, які спонукають людину діяти відповідним чином.
3. Це наявність певної фахово-кваліфікаційної підготовки відповідно до потреб ринку.
4. Усі вищенаведені визначення правильні.

10. На які основні групи поділяються витрати, пов'язанні з отриманням освіти?

1. Втрати вільного часу та можливості працювати.
2. Прямі матеріальні зиски та прямі матеріальні витрати.
3. Витрати на оплату навчання, підручники, посібники тощо.
4. Прямі матеріальні витрати, втрачені заробітки, моральні втрати.

Приклади розв'язування задач

1. Загальна чисельність населення – регіону 2135,7 тис. осіб, кількість народжених за даний рік – 19086 осіб, померлих – 21150, кількість зареєстрованих шлюбів – 12085, розлучень – 8126. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, шлюбності та розлучень.

Розв'язування:

Коефіцієнт народжуваності:

$$K_{нар} = H/ч \times 1000.$$

$$K_{нар} = 19086/2135700 \times 1000 = 8,9$$

Коефіцієнт смертності:

$$K_{см} = П/ч \times 1000.$$

$$K_{см} = 21150/2135700 \times 1000 = 9,9.$$

Коефіцієнт шлюбності:

$$K_{шл} = Ш/ч \times 1000.$$

$$K_{шл} = 12085/2135700 \times 1000 = 5,7.$$

Коефіцієнт розлучень:

$$K_p = P/ч \times 1000.$$

$$K_p = 8126/2135700 \times 1000 = 3,8.$$

2. Розрахувати показники механічного руху населення, якщо в регіоні проживають 2156,8 тис. осіб, чисельність прибулих на дану територію – 11878 осіб, вибулих – 8526 осіб.

Розв'язування:

Коефіцієнт прибуття:

$$K_{пр} = Пр/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{пр} = 11878/2156800 \times 1000 = 5,5.$$

Коефіцієнт вибуття:

$$K_{виб} = В/ч_{сер} \times 1000.$$

$$K_{виб} = 8526/2156800 \times 1000 = 3,95.$$

Коефіцієнт механічного приросту:

$$K_{\text{мех.прир.}} = (Pr - B) / \text{ч}_{\text{сер}} \times 1000.$$

$$K_{\text{мех.прир.}} = (11878 - 8526) / 2156800 \times 1000 = 1,6.$$

Коефіцієнт механічного обороту:

$$K_{\text{мех.об.}} = (Pr + B) / \text{ч}_{\text{сер}} \times 1000.$$

$$K_{\text{мех.об.}} = (11878 + 8526) / 2156800 \times 1000 = 9,46.$$

Ефективність міграції розраховуємо за допомогою коефіцієнта ефективності міграції, тобто відношення сальдо міграції до міграційного обороту:

$$K_{\text{еф}} = \frac{M_j - M_i}{M_j + M_i} \cdot 1000,$$

$$K_{\text{еф}} = (11878 - 8526) / (11878 + 8526) \times 1000 = 3352 / 20404 = 164,28$$

3. На основі фактичних даних (тис. осіб):

На початок року:

Чисельність працездатного населення в працездатному віці 1000,4

Чисельність працюючих осіб, за межами працездатного віку 32,4

Упродовж року:

Вступило у працездатний вік працездатного населення 38,4

Залучено до роботи у галузях економіки осіб пенсійного віку 8

Прибуло з інших областей працездатного населення працездатного віку . 30

Вибуло зі складу трудових ресурсів (у зв'язку з переходом до пенсійного віку, інвалідністю, внаслідок смерті та ін.) працездатного населення 20

Вибуло зі складу трудових ресурсів підлітків 6

Вибуло працездатного населення у працездатному віці до інших областей 12

Визначити:

1. Чисельність трудових ресурсів на початок року.

2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:

а) чисельність працездатного населення у працездатному віці;

б) чисельність працюючих осіб, що знаходяться за межами працездатного віку;

в) чисельність трудових ресурсів.

3. Середньорічну чисельність трудових ресурсів.

4. Коефіцієнти природного, механічного та загального приросту трудових ресурсів.

Розв'язок.

Послідовність розрахунку чисельності трудових ресурсів: трудові ресурси = населення у працездатному віці – непрацюючі інваліди I та II груп у працездатному віці – непрацюючі пільгові пенсіонери + працюючі підлітки + працюючі пенсіонери.

1. Визначимо чисельність трудових ресурсів на початок року: $1000,4 + 32,4 = 1032,8$ (тис. осіб)

2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:

а) визначимо чисельність працездатного населення у працездатному віці:

$$TR_{\text{прац}} = 1000,4 + 38,4 + 30 - 12 - 20 = 1036,8 \text{ (тис. осіб);}$$

б) визначимо чисельність працюючих осіб, що знаходяться за межами працездатного віку:

$$TR_{\text{поза прац.в}} = 32,4 + 8 - 6 = 34,4 \text{ (тис. осіб);}$$

в) визначимо чисельність трудових ресурсів:

$$TP = 1000,4 + 32,4 + 38,4 + 8 + 30 - 20 - 6 - 12 = 1071,2 \text{ (тис. осіб)}$$

3. Визначимо середньорічну чисельність трудових ресурсів:

$$\overline{TP} = \frac{TP_{поч.р} + TP_{кін.р.}}{2} = \frac{1032,8 + 1071,2}{2} = 1052 \text{ (тис. осіб)}$$

4. Визначимо коефіцієнт природного приросту трудових ресурсів:

$$K_{прир пр} = \frac{\Delta_{прир} \cdot 1000}{\overline{TP}} = \frac{(38,4 + 8 - 20 - 6) \cdot 1000}{1052} = 19,39\%$$

5. Визначимо коефіцієнт механічного приросту трудових ресурсів:

$$K_{мех пр} = \frac{\Delta_{мех} \cdot 1000}{\overline{TP}} = \frac{(30 - 12) \cdot 1000}{1052} = 17,11\%$$

6. Визначимо коефіцієнт загального приросту трудових ресурсів:

$$K_{заг. пр} = K_{прир пр} + K_{мех пр} = 19,39 + 17,11 = 36,5\%$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. – Глава III, IV, С. 68–121.
2. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика : у 2-х ч. Ч. 1. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с. – Розділ I–II, С. 3–62.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – С. 38–63.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава II, С. 10–38.
5. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
6. – Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. [Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька] – К.: Кондор, 2003. – 224 с. – Тема 3, С. 32–41.
8. Стешенко В., Рудницький О., Хомра О., Стефановський А. Демографічні перспективи України до 2026 року / НАН України; Інститут економіки. [В. Стешенко, О. Рудницький, О. Хомра, А. Стефановський] – К., 1999. – 55 с.
9. Стратегічні напрями переходу України на засади сталого розвитку в контексті її інтеграції до Європейського співтовариства / За ред. акад. НАНУ Е. В. Соботовича. – К.: Салютіс, 2005. – 44 с.
10. Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 270 с.
11. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. – 383 с.
12. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>

13. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
14. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
15. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://hdr.undp.org>.
16. Офіційний сайт Державного центру зайнятості України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.dcz.gov.ua

Тема 3. Соціально-трудові відносини як система

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність соціально-трудових відносин.
- Місце соціально-трудових відносин у системі відносин ринкової економіки.
- Чинники формування соціально-трудових відносин.
- Соціальна політика та її складові елементи.
- Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу.
- Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.
- Види та типи соціально-трудових відносин.
- Роботодавці та їх об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їх об'єднань.
- Наймані працівники та профспілки як суб'єкти соціально-трудових відносин.
- Рівні регулювання соціально-трудових відносин.
- Методи регулювання соціально-трудових відносин.
- Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин.
- Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
- Якість трудового життя та критерії оцінювання стану соціально-трудових відносин.

Ключові слова теми: *соціально-трудові відносини, чинники формування соціально-трудових відносин, соціальна політика, соціальний захист, соціальна допомога, глобалізація економіки, предмети соціально-трудових відносин, принципи соціально-трудових відносин, рівні соціально-трудових відносин, сторони соціально-трудових відносин, суб'єкти соціально-трудових відносин, типи соціально-трудових відносин, державні органи влади, наймані працівники, роботодавці, об'єднання роботодавців, профспілкові організації, рівні регулювання соціально-трудових відносин, методи регулювання соціально-трудових відносин.*

Практичне заняття

Мета: вивчити складові системи соціально-трудових відносин та чинники її формування, дослідити суб'єкти соціально-трудових відносин; методи регулювання соціально-трудових відносин та ознайомитися з критеріями стану розвитку соціально-трудових відносин.

Питання для обговорення

1. Сутність системи соціально-трудових відносин.
2. Основні чинники формування соціально-трудових відносин.

3. Види та типи соціально-трудових відносин.
4. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.
5. Принципи і типи соціально-трудових відносин.
6. Рівні регулювання соціально-трудових відносин.
7. Характеристика методів регулювання соціально-трудових відносин.
8. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин.

Групові завдання

1. Розкрийте зміст соціально-трудових відносин.
2. Поясніть структуру системи соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте основні складові соціального захисту населення.
4. Охарактеризуйте вплив глобалізації економіки на формування соціально-трудових відносин.
5. Дайте характеристику типам соціально-трудових відносин та заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Тип соціально-трудових відносин	Характерні ознаки
—	
—	
—	
—	

6. Назвіть чинники, що впливають на формування соціально-трудових відносин. Дайте їм характеристику та заповніть табл. 2.

Таблиця 2

Чинники формування соціально-трудових відносин

Чинники	Зміст впливу чинників
1. Зовнішні:	
—	
—	
—	
2. Внутрішні:	
—	
—	
—	

7. Класифікуйте предмети соціально-трудових відносин.
8. Проаналізуйте правові аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.
9. Визначте предмети соціально трудових відносин на усіх рівнях управління. Заповніть табл. 3.

Таблиця 3

Рівні соціально-трудоових відносин	Предмети соціально-трудоових відносин
національний (макроекономічний)	
галузевий	
територіальний (регіональний),	
виробничий (мікроекономічний)	

10. Обґрунтуйте функції, які повинні виконувати суб'єкти соціально-трудоових відносин. Заповніть табл. 4.

Таблиця 4

Суб'єкти	Функції	Зміст виконання функцій
держава	— — — —	
профспілка	— — —	
роботодавці	— — —	

11. Обґрунтуйте роль держави як носія публічної влади і як суб'єкта соціально-трудоових відносин в Україні.

12. Проаналізуйте основні статті законодавчих актів, що стосуються діяльності роботодавців, найманих працівників, профспілок (Закони України «Про порядок вирішення колективних трудоових спорів (конфліктів)», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці»).

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу, нормативно-правових актів, публікацій у наукових журналах та періодичних виданнях:

1. Назвіть законодавчі акти, на яких ґрунтується система соціально-трудоових відносин в Україні.
2. Охарактеризуйте розвиток соціально-трудоових відносин на різних рівнях управління.
3. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудоових відносин.
4. Обґрунтуйте роль держави у формування та розвитку соціально-трудоових відносин.

5. Чому якість трудового життя є критерієм оцінки соціально-трудова відносин?
6. Які індикатори (показники) пропонують фахівці МОП для кількісної оцінки гідної праці?
7. Проаналізуйте види соціально-трудова відносин, що існують між суб'єктами:
 - а) Найманий працівник – Роботодавець;
 - б) Найманий працівник – Профспілка;
 - в) Роботодавець – Профспілка.
8. Охарактеризуйте життєвий цикл розвитку людини та життєвий цикл розвитку підприємства.
9. Обґрунтуйте як відбувається формування і регулювання системи соціально-трудова відносин в сучасних умовах.
10. Охарактеризуйте стан соціально-трудова відносин та їх предмети на національному і регіональному рівнях.
11. Чим відрізняються типи соціально-трудова відносин?
12. Хто виступає в ролі суб'єктів соціально-трудова відносин?
13. Які основні завдання профспілок як суб'єкта соціально-трудова відносин?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Соціально-трудова відносини – це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни.

Соціально-трудова відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом.

Комплексна характеристика соціально-трудова відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як сторона, суб'єкт, предмет відносин у соціально-трудова сфері, їхніх типів та рівнів тощо. У сукупності ці елементи та відносини, що їх відображають, утворюють систему соціально-трудова відносин.

У галузі економіки терміном «система» позначають сукупність чітко визначених елементів, між якими існує закономірний зв'язок чи взаємодія. У соціально-трудова сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Соціально-трудова відносини як система мають дві форми існування: перша – фактично соціально-трудова відносини, які функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях; друга – соціально-трудова відносини, які відображають проекцію соціально-трудова відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівні.

Соціально-трудова відносини класифікують: за змістом діяльності (виробничо-функціональні, фахово-кваліфікаційні, соціально-психологічні,

суспільно-організаційні); за способом спілкування (безособові опосередковані, міжособові опосередковані); за суб'єктом (міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, внутрішньовиробничі); за ступенем регламентованості (формальні, неформальні); за обсягом владних повноважень (відносини по горизонталі та по вертикалі); за характером розподілу доходів (відповідно до трудового внеску, не у відповідності з трудовим внеском).

Чинники формування соціально-трудова відносин:

- особливості соціальної політики;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва;
- життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

1. Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення. Вона характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільностей (сім'ї, народи, населення міст, сіл, регіонів і т. д.). Складовими соціальної політики є: соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальна допомога, соціальна підтримка.

Соціальна політика – це діяльність державних та громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність та розвиток як соціальної істоти на основі відносин принципу соціальної справедливості при беззастережному дотриманні її громадянських прав та свобод.

Головна мета соціальної політики в державі полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності.

Основними **завданнями в проведенні соціальної політики** є:

- захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації;
- надання допомоги найбільшій сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих;
- розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави;
- проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами певної кваліфікації.

2. Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидке зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін.

3. Розвиток суспільної праці та виробництва як чинник формування та розвитку соціально-трудова відносин передбачає об'єктивні закономірності

розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зростання продуктивності праці та ін.

Соціально-трудові відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми залежать від:

- 1) основних характеристик соціально-трудових відносин;
- 2) стратегії розвитку організації;
- 3) системи робочих місць на підприємстві;
- 4) кадрової політики організації;
- 5) трудової поведінки.

4. Життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

Важливим чинником формування соціально-трудових відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їхньої діяльності.

Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є її сторони і суб'єкти. І сторонами, і суб'єктами соціально-трудових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Відмінність між цими поняттями в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Вчені в галузі соціально-трудових відносин виділяють **чотири основні групи суб'єктів соціально-трудових відносин.** Перша – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах чи організаціях). Четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудову угоду (як правило, у письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, відповідно до вимог внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин – це людина, яка працює самостійно та постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або кількох працівників.

Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Роль держави у соціально-трудових відносинах полягає в тому, що найчастіше вона виконує законотворчу функцію, формує та удосконалює на основі або з урахуванням Конвенцій та Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, відповідно до національних умов та практики національне законодавство і правила здійснення соціального партнерства між державними органами, організаціями роботодавців та найманими працівниками. Ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працюючих. Держава може виступати ініціатором, регулятором, арбітром, посередником у процесі проведення соціального діалогу та колективних переговорів.

Однією з передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок.

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» **професійна спілка (профспілка)** – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

Профспілки – це соціальний інститут, громадська організація, створена для вираження та захисту соціальних прав найманих працівників на демократичних засадах. Метою їхньої діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, а відтак – становища трудящих, зміцнення громадянського миру і демократії. Основним же способом вирішення проблем у суспільстві профспілки вважають конструктивний соціальний діалог, а не класову боротьбу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації.

У системі трипартизму українські профспілки мають найбільший історичний досвід діяльності, традиції, і в організаційно-правовому відношенні є найбільш сформованою стороною. Тоді як інші два суб'єкти – Кабінет Міністрів України та організації роботодавців є продуктом новітньої історії України зі ще незавершеним процесом формування і правового визначення.

У таких основоположних міжнародних правових актах, як Декларація прав людини (ст. 23), Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), а також Конституція України (ст. 36) вказано, що основною метою об'єднання громадян у професійні спілки є захист саме своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а не колективний розподіл благ.

Так, згідно зі ст. 36 Конституції, громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної діяльності, утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів.

Стаття 44 Конституції України гарантує право громадян на страйк. Його реалізацію забезпечує Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Ще одне з основоположних прав профспілок, що має застосування практично в усіх країнах світу, – право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів й угод – гарантує Закон України «Про

колективні договори і угоди» та ратифіковані Україною Конвенції МОП № 98 і 154.

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин вирішується через виділення **рівнів соціально-трудових відносин**.

Предмети соціально-трудових відносин визначаються цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності. Для кожного рівня і типу соціально-трудових відносин є специфічні предмети та взаємозв'язки між ними. Практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин. Предмет соціально-трудових відносини має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори.

Типи соціально-трудових відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграє пріоритетність конкретних принципів, їх комбінація у процесі вирішення проблем.

Основний принцип системи соціально-трудових відносин – законодавче забезпечення прав у соціально-трудої сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їхньої взаємодії, охоплення сфер взаємодії суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудових відносин: партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація та конфлікт.

За характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей соціально-трудої відносини бувають двох видів: конструктивними та деструктивними.

Рівні регулювання соціально-трудої відносини: національний (макроекономічний), галузевий, територіальний (регіональний), виробничий (мікроекономічний).

Методи регулювання соціально-трудої відносин: нормативно-правові; програмно-цільові; адміністративно-розпорядчі; організаційно-упорядкувальні; договірні; погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні; партисипативні.

Механізм регулювання соціально-трудої відносин ґрунтується на поєднанні економічних і адміністративних методів регулювання. Залежно від їх співвідношення механізм є або переважно адміністративним, або переважно економічним. Методи регулювання змінюються в міру розвитку відносин між працівниками і роботодавцями, а також в міру розвитку всієї системи економічних, соціальних і політичних відносин у суспільстві.

До найбільш складних питань у механізмі регулювання соціально-трудої відносин слід віднести об'єкт регулювання, особливо коли це стосується:

1. підвищення тарифних ставок і частки тарифу в зарплаті;
2. індексації зарплати у зв'язку зі зростанням цін та поширенням інфляційних процесів;
3. встановлення більш чітких рівнів показників і умов преміювання за основні результати діяльності.

Невід'ємною частиною регулювання соціально-трудових відносин є формування і використання системи державних соціальних гарантій, соціально-економічних нормативів, призначених для розрахунку аналізу та оцінки фактичних показників, а також правові інструменти при розробці й забезпеченні запланованих показників. До нормативів, які мають використовуватися для регулювання соціально-трудових відносин, слід віднести: нормативи мінімальної зарплати, гранично допустимих співвідношень між різними показниками, нормативи соціально-допустимого рівня безробіття тощо.

У якості соціальних нормативів, з яких розпочинається будь-яке формування нормативних показників із праці, повинні використовуватися показники прожиткового мінімуму, мінімального споживчого бюджету, мінімальної заробітної плати тощо.

Соціально-економічні нормативи і макроорієнтири – один із найважливіших засобів державного регулювання. Вони є базовим елементом при розробці територіальних програм, а також при обґрунтуванні соціально-економічного розвитку країни в цілому.

Система соціально-економічних макроорієнтирів, державних соціальних гарантій та нормативів, що регулюють процеси споживання, охоплює показники: споживання товарів; надання послуг; розвитку матеріальної бази соціальної інфраструктури; економіко-екологічні показники.

Правове регулювання соціально-трудових відносин охоплює комплекс питань відтворення робочої сили працівника, його життєзабезпечення: законодавче встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати; податкове регулювання доходів; порядок індексації заробітної плати в разі інфляції; законодавчо встановлене право вибору професії, отримання загальної та професійної освіти, виробничого навчання та перенавчання, профорієнтації; правове регулювання на ринку праці; законодавча регламентація тривалості робочого часу і відпочинку, норм безпеки праці тощо. Водночас, процес удосконалення законодавчої бази соціально-трудових відносин необхідно спрямувати на перехід від пасивного трудового законодавства, що зберігає робочі місця і структуру зайнятості без урахування їх економічної доцільності, до соціально активного трудового законодавства, яке заохочує галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць.

Міжнародна організація праці має значний досвід у регулюванні соціально-трудових відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання. Серед усього різноманіття прийомів і методів регулювання соціально-трудових відносин можна виділити три основних:

- ✓ розробка та прийняття міжнародних трудових норм (Конвенцій і рекомендацій);
- ✓ надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем (технічне співробітництво);
- ✓ проведення досліджень та здійснення публікацій із соціально-трудових проблем.

У процесі здійснення своєї діяльності щодо регулювання соціально-трудова відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці та життя працівників, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі аспекти:

- ✓ основні права людини в сфері праці (ліквідація примусової праці, рівність можливостей тощо);
- ✓ сприяння зайнятості;
- ✓ поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- ✓ інспекція праці й трудових відносин;
- ✓ соціальне забезпечення працюючих;
- ✓ особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій працівників.

Держава – єдиний політичний та правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки. Держава виступає одночасно у двох ролях: держава як носій публічної влади і держава як соціальний партнер.

У системі соціально-трудова відносин держава виконує такі основні функції: **гаранта, реформаторську, протекціоністську, інформаційно-консультативну, арбітражну, представницьку, навчально-освітню.**

Держава як носій публічної влади має повноваження, що традиційно поділяються на законодавчі, виконавчі і судові. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального партнерства, у тому числі легалізує їхню правосуб'єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім цього, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Як законодавець держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудова відносин, що врегульовуються Конституцією України, Кодексом законів України про працю, Законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення», «Про охорону праці» та іншими актами законодавства, що стосуються соціально-трудова відносин.

Як арбітр держава уповноважує свої виконавчі органи організувати взаємодію з профспілками та асоціаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо; надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку представляють Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; обласні, Київська та Севастопольська

міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад.

Як власник засобів виробництва, через відповідну систему управління ними, держава (тобто управлінський апарат) у відносинах із профспілками намагається розв'язувати проблеми значною мірою за рахунок працюючих. Державу як соціального партнера можна розглядати у двох аспектах: як роботодавця і як партнера у правовому механізмі соціального співробітництва, носія загальнодержавних інтересів.

Як роботодавець держава в особі адміністрації державних підприємств, поряд з іншими роботодавцями, бере участь у ринковій конкуренції. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства на даний час, відповідно до чинного законодавства, виступають виконавчі органи державної влади різних рівнів.

Сутність державного патерналізму пов'язана з монополією держави на визначення структури і змісту соціально-трудова відносин та є практично суцільною їх регламентацією.

В Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють соціально-трудова відносини: Міністерство соціальної політики, Національна тристороння соціально-економічна рада, Національна служба посередництва і примирення. Найбільшим представником роботодавців залишається держава в особі уряду. Федерація роботодавців України включає в себе близько 40 територіальних, більше 20 галузевих та 20 асоційованих організацій роботодавців. Представництво працівників реалізують понад тридцять профспілкових об'єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об'єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудова питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування.

Найманим працівникам належить провідне місце в системі соціально-трудова відносин. Оскільки вони є: по-перше, найбільш представницькою стороною соціально-трудова відносин; по-друге, за своїм статусом, становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці.

Серед основних міжнародних норм, прийнятих Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав найманих працівників та їхніх представницьких органів, є: Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.); – Конвенція № 95 про захист заробітної плати (1949 р.);

– Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.); Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.); Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.); Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.)

Якість трудового життя — це інтегральне поняття, яке комплексно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у процесі праці. Якість трудового життя визначається впливом

економічних, соціальних, демографічних, політичних чинників як об'єктивних, так і суб'єктивних.

Концепція гідної праці, що розглядається Міжнародною організацією праці, спрямована на досягнення таких цілей, як забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання трудових прав на робочому місці, функціонування системи соціального захисту працівників і підтримання постійного соціального діалогу, що оптимізує відносини між працею та капіталом.

Завдання для самостійної роботи з теми «Соціально-трудові відносини як система»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Термін виконання	Форми контролю
1	2	3	4
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціально-трудових відносин. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їх об'єднань. 2. Профспілковий рух в Україні: історичне минуле та сучасний стан. 3. Напрями вдосконалення організації соціального захисту населення. 4. Державний патерналізм у соціально-трудоій сфері. 5. Методи регулювання соціально-трудоих відносин в умовах централізованої планової економіки. 6. Основні напрямки вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудоих відносин в Україні. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на теми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Регулювання соціально-трудоих відносин з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні. 2. Соціально-трудоі відносини на різних етапах трудового життя людини. 3. Потреби та інтереси найманих працівників та роботодавців як суб'єктів соціально-трудоих відносин. 4. Виникнення трудових конфліктів на підприємстві: причини та наслідки. 5. Місце дискримінації у здійсненні трудової діяльності. 6. Виробнича демократія як складова розвитку соціально-трудоих відносин. 7. Формування та розвиток соціально-трудоих відносин регіону. 8. Регулювання трудових доходів: сучасний стан і шляхи вдосконалення. 9. Роль соціально-економічних нормативів і макроорієнтири у регулюванні соціально-трудоих відносин. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Вирішення ситуаційних вправ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив кадрової політики на формування соціально-трудоих відносин на підприємстві. 	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання

	<p>2. Роль соціально-трудових відносин у результатах трудової діяльності.</p> <p>3. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.</p> <p>4. Дослідити причини колективних трудових спорів та шляхи їх вирішення.</p> <p>5. Яка мотивація вступу до профспілок у найманих працівників?</p> <p>6. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.</p>		завдань
4.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Причини, що викликають існування дискримінації, конфлікту, конкуренції як типів соціально-трудових відносин.</p> <p>2. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.</p> <p>3. Профспілки як соціальні партнери на виробничому, регіональному та національному рівнях.</p> <p>4. Функції державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин.</p> <p>5. Охарактеризуйте основні міжнародні норми, прийняті Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Дайте оцінку загального стану профспілок у сучасних умовах.</p> <p>2. Які першочергові заходи необхідно вжити для реформування сучасної системи соціального захисту?</p> <p>3. Регулювання соціально-трудових відносин з метою підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні.</p> <p>4. Вдосконалення нормативно-правового забезпечення соціально-трудових відносин в Україні.</p>	I–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Назвіть складові системи соціально-трудових відносин.

1. Предмети і рівні системи соціально-трудових відносин.
2. Сторони і суб'єкти системи соціально-трудових відносин.
3. Типи і рівні системи соціально-трудових відносин.
4. Усі відповіді правильні.

2. За якими критеріями класифікують соціально-трудоі відносини?

1. За характером розподілу доходів та ступенем регламентованості.
2. За змістом діяльності та способом спілкування.
3. За суб'єктом і обсягом владних повноважень.
4. Усі відповіді правильні.

3. Назвіть первинних суб'єктів соціально-трудових відносин.

1. Національна рада соціального партнерства.
2. Наймані працівники, працедавці, держава.

3. Незалежні експерти, арбітражні суди.
4. Об'єднання роботодавців, профспілки.

4. Предметом соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні є:

1. Умови та охорона праці на підприємстві.
2. Створення сприятливих умов для розвитку підприємницької діяльності.
3. Професійний розвиток працівника.
4. Поліпшення екологічної ситуації.

5. Назвіть найбільше в Україні об'єднання роботодавців.

1. Союз орендарів України.
2. Федерація профспілок України.
3. Союз промисловців та підприємців України.
4. Спілка олігархів України.

6. Які з наведених нижче чинників не впливають на формування соціально-трудових відносин?

1. Матеріально-технічні та соціально-психологічні.
2. Особливості соціальної політики та глобалізація економіки.
3. Розвиток суспільної праці та виробництва.
4. Життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

7. Типи соціально-трудових відносин характеризують:

1. Рівень напруженості соціально-трудових відносин на підприємстві.
2. Стан соціально-психологічного клімату в колективі.
3. Етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності.
4. Суспільно-організаційні відносини у трудовому колективі.

8. Принцип субсидіарності характеризується:

1. Прагненням працівників до самостійності і самореалізації, запобіганням перенесення відповідальності на інших суб'єктів.
2. Головною роллю держави у регулюванні соціально-трудових відносин.
3. Загостренням протиріч у трудових відносинах.
4. Сумісною відповідальністю людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, односторонності і спільності інтересів.

9. За змістом діяльності соціально трудові відносини поділяють на:

1. Безособові та між особові.
2. Виробничо-функціональні, фахово-кваліфікаційні, суспільно-організаційні та соціально-психологічні.
3. Міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, соціально-політичні.
4. Виробничо-функціональні, фахово-кваліфікаційні, суспільно-організаційні та соціально-політичні.

10. Хто в Україні вважається найманим працівником?

1. Особа, що працює самостійно та наймає на роботу.
2. Особа, що уклала індивідуальний трудовий договір із роботодавцем.
3. Особа, що перебуває на обліку в державній службі зайнятості.
4. Усі відповіді правильні.

11. Соціальна політика – це:

1. Забезпечення та реалізація потреб прогресивного чи регресивного розвитку суспільства та його підсистем.
2. Сума актів публічної діяльності, які уряд здійснює через свої органи, і які мають вплив на громадян держави.
3. Важлива складова частина внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.
4. Важлива складова зовнішньої політики держави, яка втілюється в життя через прийняття Конвенцій та рекомендацій МОП.

12. Що передбачає соціальна підтримка і захист непрацевдатних і незаможних прошарків населення?

1. Пенсійне забезпечення.
2. Охорону праці.
3. Надання робочих місць.
4. Високий рівень забезпечення.

13. Завданнями соціального захисту в державі є:

1. Запобігання конфліктам на підприємстві.
2. Підтримання стабільності в суспільстві.
3. Створення робочих місць на підприємствах.
4. Підтримання нормального психологічного клімату в сім'ї.

14. Соціальне забезпечення означає:

1. Поліпшення умов життя пенсіонерів, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж молодь.
2. Поліпшення умов життя студентів та молоді, яка навчається у закладах освіти.
3. Поліпшення умов життя молодих сімей, котрі з різних причин перебувають без роботи і не мають нормальних житлових умов.
1. Поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства.

15. Соціальна допомога – це:

1. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу і повноцінної життєдіяльності, адаптації в суспільстві.
2. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються студентам соціальною службою для працевлаштування та отримання високої заробітної плати, адаптації в суспільстві.
3. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються пенсіонерам соціальною службою для отримання компенсації грошових заощаджень.
4. Система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються молодим сім'ям соціальною службою для отримання житлової площі

16. Соціальна підтримка – це:

1. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається й ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів, навчання, права захисту і запровадження інших пільг.

2. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (роботодавцям та підприємцям), шляхом надання їм кредитів для створення робочих місць.

3. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі, шляхом надання їм необхідної інформації з метою отримання кредиту.

4. Система заходів із надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинились у важкому економічному становищі (пенсіонери, люди похилого віку), шляхом надання їм можливості працевлаштування.

17. Який рівень регулювання соціально-трудова відносин характеризує укладання колективного договору?

1. Галузевий.
2. Макроекономічний.
3. Регіональний.
4. Мікроекономічний.

18. Які є рівні регулювання соціально-трудова відносин?

1. Макроекономічний і галузевий.
2. Виробничий, мікроекономічний, регіональний.
3. Національний, галузевий, регіональний, виробничий.
4. Національний, мікроекономічний, регіональний, виробничий.

19. Принцип патерналізму характеризується:

1. Спільною відповідальністю людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності й згоді, односторонності та спільності інтересів.
2. Головною роллю держави у регулюванні соціально-трудова відносин.
3. Загостренням протиріч у трудових відносинах.
4. Необґрунтованим, не виправданим обмеженням прав і можливостей суб'єктів соціально-трудова відносин.

20. На індивідуальному рівні відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудова відносин за напрямками:

1. Найманий працівник – роботодавець.
2. Найманий працівник – держава.
3. Об'єднання найманих працівників – об'єднання роботодавців.
4. Об'єднання найманих працівників – об'єднання роботодавців – держава.

Перелік рекомендованої літератури

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.

2. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.

3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
4. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
5. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
7. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України (ост. редакція від 02. 09. 2008 р.). – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
8. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 23.12.2010 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
9. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182.
10. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч.-метод. посіб. [для самост. вивч. дисц.] / А. М. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2003. – 309 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
12. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – С. 64–86.
13. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава 6, С. 93–121.
14. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003. – Розділ I, Глава II, С. 37–79.
15. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2.– С. 14 – 25.
16. Соціально-трудова відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи: Аналітичний звіт за результатами комплексного дослідження правових і практичних рамок діяльності профспілок, організацій роботодавців, сучасного стану ведення колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів, проведеного в рамках проекту технічного співробітництва МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці». – К.: Міленіум, 2003. – 68 с.

17. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К. : Стилос, 2003. – Розділ I, С. 10–49; Розділ II, С. 139–160; Розділ III, С. 203–213.
18. Уманський А. М. Соціально-трудова відносина : навч. посіб. / [А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко].– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472с.
19. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудова відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.
20. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>
21. електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
22. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
23. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://hdr.undp.org>.

Тема 4. Соціальне партнерство

Теоретичні питання робочої програми

- Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.
- Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
- Принципи соціального партнерства, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), їхня сутність.
 - Суб'єкти соціального партнерства.
 - Механізм соціального партнерства.
 - Нормативно-правова база та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.
 - Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Ключові слова теми: *соціальне партнерство, трипартизм, наймані працівники, профспілки, роботодавці, генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, колективний договір.*

Практичне заняття

Мета: з'ясувати сутність соціального партнерства, ознайомитися з механізмом соціального партнерства, дослідити роль держави у системі соціального партнерства та вивчити нормативно-правову базу його становлення в Україні.

Питання для обговорення

1. Розкрийте сутність поняття «соціальне партнерство».
2. Охарактеризуйте принципи соціального партнерства, вироблені МОП.
3. Назвіть принципи, які лежать в основі проведення колективних переговорів.
4. Охарактеризуйте суб'єкти соціального партнерства.
5. Які функції держави в системі соціального партнерства?
6. Назвіть основні завданнями системи соціального партнерства в Україні.
7. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.
8. Зарубіжний досвід соціального партнерства.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте чинники, що впливають на ступінь розвиненості соціального партнерства.
2. На які принципи повинно спиратися партнерство у процесі здійснення колективних переговорів?

3. Які функції виконує держава в системі соціального партнерства? Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Назва функції	Зміст функції	Рівень здійснення функції

4. Поясніть механізм соціального партнерства?

5. У чому полягає необхідність укладання колективного договору на підприємстві? Розкрийте зміст основних положень колективного договору.

6. Назвіть законодавчі акти, на яких ґрунтується система соціального партнерства в Україні.

7. Дайте характеристику угод, які належать до системи соціального партнерства. Заповніть табл. 2.

Таблиця 2

Види угод, що формують систему соціального партнерства

Вид угоди	Учасники, які укладають угоду	Зміст угоди

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу і публікацій у наукових журналах та періодичних виданнях:

1. Обґрунтуйте теоретичні основи соціального партнерства.
2. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
3. Обґрунтуйте роль профспілкових організацій у захисті прав та інтересів найманих працівників.
4. Які проблеми розвитку соціального партнерства є актуальними на підприємствах малого та середнього бізнесу?
5. Які ви можете запропонувати напрями формування ефективної системи соціального партнерства в нашій країні?
6. В яких країнах система соціального партнерства є більш розвинутою і чому?
7. Які способи вирішення колективних трудових спорів передбачені законодавством України?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких у рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудоваих інтересів.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До сфери соціального партнерства належать питання:

узгодження питань щодо забезпечення зайнятості; створення додаткових робочих місць; застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці і відпочинку; забезпеченні права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Суб'єктами соціального партнерства в Україні є наймані працівники та їхні об'єднання – профспілки, роботодавці та їхні об'єднання, держава (органи державної влади).

Практика формування ринкових відносин у зарубіжних країнах засвідчує, що ступінь розвитку системи соціального партнерства залежить від двох основних чинників: ступеня демократизації управління виробництвом; рівня життя більшості населення і ступеня диференціації доходів. Чим більша диференціація прибутків найбагатших та найбідніших верств населення, тим більша небезпека перерозподілу власності та зміни влади. (В більшості країн Європи різниця в прибутках найбідніших і найбагатших сімей не перевищують 1: 7- 9 раз).

Соціальне партнерство має стати, по-перше: елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей (наприклад, звільнення з посади, відшкодування матеріальних збитків); по-друге: принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін. Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоваих відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю, колективних трудових спорів (конфліктів).

Залежно від того, в якій сфері виникає протиріччя, можна виділити три основні предмети трудового конфлікту:

1. Умови праці: технологія, режим, нормування, безпека й ін.
2. Система розподілу ресурсів: своєчасна виплата зарплати, витрата фінансових ресурсів, розподіл прибутку, участь працівників в управлінні капіталом і т. ін.
3. Виконання колективних договорів, угод, раніше прийнятих домовленостей, а саме: взаємних поставок, розрахунків, погашення боргів і т. ін.

Найпоширенішими причинами в системі партнерських відносин в Україні є конфлікти і трудові суперечки з приводу виплати заборгованості зарплати, збільшення розмірів оплати праці, своєчасності виплати зарплати; забезпечення запобігання масових звільнень і зростання безробіття; порушень трудових прав громадян, падіння реальних доходів і рівня життя населення.

Завдання до самостійної роботи з теми «Соціальне партнерство»

	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Зарубіжний досвід соціального партнерства 2. Організації та об'єднання роботодавців у системі соціального партнерства.	відповідно до розкладу занять	активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Можливість реалізації моделі соціального партнерства Японії (США, Великобританії, Франції, ін.) в Україні: перспективи і проблеми. 2. Соціальне партнерство і соціальний діалог.	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	Завдання аналітичного характеру 1. Провести дослідження нормативно-правової бази щодо розвитку системи соціального партнерства в Україні. 2. Які способи вирішення колективних трудових спорів передбачені законодавством України? 3. Обґрунтувати роль профспілкових організацій у захисті трудових та соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників.	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей 1. Які тенденції розвитку системи соціального партнерства в зарубіжних країнах? 2. Які функції та завдання виконує Державна служба посередництва та примирення?	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. У чому полягають основні проблеми розвитку системи соціального партнерства в Україні? Запропонувати напрями формування та розвитку ефективної системи соціального партнерства в нашій країні. 2. Можливості розширення функцій колективного договору. 3. Обґрунтувати доцільність використання різних способів вирішення колективних трудових спорів(конфліктів) відповідно до законодавчої та нормативно-правової бази України.	I–XVIII	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Держава у системі соціального партнерства відіграє роль:

1. Роботодавця та законодавця.
2. Роботодавця, законодавця, арбітра, координатора, соціального гаранта.
3. Роботодавця, законодавця, арбітра, власника, координатора, представника найманих працівників.
4. Законодавця і арбітра.

2. Яка форма співробітництва між суб'єктами не передбачена інститутом соціального партнерства?

1. Консультації.
2. Наради.
3. Переговори.
4. Симпозіуми.

3. Що не є предметом колективного договору?

1. Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів.
2. Форми та системи оплати праці, що використовуються для різних категорій та груп працівників.
3. Розміри тарифних ставок та посадових окладів за ступенями робіт та посадами працівників.
4. Режими роботи, тривалість робочого часу та відпочинку на підприємстві.

4. Ступінь розвинутості системи соціального партнерства залежить від:

1. Рівня економічного розвитку країни.
2. Міжнародного поділу праці.
3. Потоків іноземних інвестицій.
4. Рівня демократизації управління виробництвом.

5. Колективний договір – це:

1. Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.
2. Формальний і строковий трудовий договір.
3. Внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною із них і розміри їхніх місячних посадових окладів.
4. Нормативний документ, що укладається між найманим працівником та роботодавцем щодо умов виконання певної роботи.

6. Назвіть основну мету соціального партнерства.

1. Забезпечення соціальної злагоди через збалансування інтересів всіх сторін.
2. Протистояння інтересів всіх сторін.
3. Регламентація державою соціально-трудових відносин.
4. Усі відповіді правильні.

7. На виробничому рівні предметом соціального партнерства є:

1. Соціально-економічна політика країни.
2. Кадрова політика підприємства.
3. Регіональні умови оплати праці та зайнятості.
4. Гарантії та захист прав людини у сфері праці.

8. Назвіть основні рівні соціального партнерства.

1. Національний, міжнародний.
2. Індивідуальний, колективний.
3. Виробничий, галузевий, територіальний, національний.
4. Виробничий, національний, регіональний.

9. Основними питаннями, що належать до сфери соціального партнерства, є:

1. Розвиток житлово-комунального господарства.
2. Медичне та соціально-побутове забезпечення трудового колективу.
3. Оплата праці та умов праці.
4. Кар'єрне зростання працівників підприємства.

10. Найбільшою представницькою організацією найманих працівників в Україні є:

1. Українська спілка промисловців та підприємців.
2. Профспілка гірників України.
3. Об'єднана профспілка вчителів України.
4. Федерація профспілок України.

Перелік рекомендованої літератури

1. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Модельний закон про соціальне партнерство / Прийнятий на XXVII пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.5615.0>
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
4. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
6. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
7. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.

9. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України (ост. редакція від 02. 09. 2008 р.). – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
10. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 23.12.2010 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
12. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – С. 102–133.
13. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. / В. І. Жуков, В. А. Скурятівський.– К. : УАДУ, 2001. – 200 с.
14. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с. – Розділ II, С. 114–128.
15. Мірошниченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. [зб. наук. праць].– Тернопіль: Економічна думка, 2002. – Вип. 7. – С. 200–205.
16. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 38–41.
17. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>
18. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua> –
19. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:www.mlsp.gov.ua
20. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Теоретичні питання робочої програми

- Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
- Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.
- Індивідуальна робоча сила.
- Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.
- Кон'юнктура ринку, її типи.
- Зовнішній і внутрішній ринки праці.
- Сегментація ринку праці, її оцінки.
- Функції ринку праці.
- Гнучкість ринку праці.
- Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.
- Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика.

Ключові слова теми: *ринок праці, попит на працю, пропозиція праці, ціна робочої сили, кон'юнктура ринку, внутрішній ринок праці, зовнішній ринок праці, сегментація ринку праці, гнучкий ринок праці, державна служба зайнятості.*

Практичне заняття

Мета: з'ясувати суть ринку праці в економічній системі, основні елементи та функції ринку праці, дослідити роль Державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.

Питання для обговорення

1. Поняття ринку праці в економічній системі. Елементи ринку праці.
2. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.
3. Кон'юнктура ринку та її типи.
4. Функції ринку праці.
5. Сегментація ринку праці. Гнучкість ринку праці.
6. Роль Державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.

Групові завдання

1. Які чинники та яким чином впливають на формування та розвиток ринку праці? Відповідь оформіть у вигляді табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація чинників впливу на ринок праці

Чинники, що впливають:		
на попит робочої сили	на пропозицію робочої сили	на формування і функціонування ринку праці в цілому

2. Відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначте фінансове забезпечення діяльності Державної служби зайнятості, а також регіональних центрів зайнятості.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Визначте основні етапи становлення ринку праці в Україні.
2. Охарактеризуйте погляди вчених щодо поняття ринку праці та ринку робочої сили. За результатами аналізу заповніть табл. 2

Таблиця 2

Сутність ринку праці

Автор	Джерело	Сутність понять «ринок праці», «ринок робочої сили»
1.		
2.		
3.		

3. На підставі додаткової інформації (Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»):

- Визначте відмінності у розмірах допомоги з безробіття, що встановлені законодавством низки зарубіжних країн, документами МОП та законодавством України.
- Дайте відповіді на запитання:
 - які критерії встановлення мінімального і максимального розміру допомоги з безробіття використано в законодавстві України?
 - наскільки норми вітчизняного законодавства з приводу визначення розміру допомоги з безробіття відповідають нормам міжнародного права?

Короткий виклад основного матеріалу теми

Ринкова економіка – це система ринків, які тісно пов’язані між собою і взаємодіють один з одним.

Ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їхнього об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво.

Ринкова система, зокрема ринок праці, не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць.

Кожен із типів ринків, зокрема ринок праці, формується як одна з найважливіших органічних ланок ринкової системи. Однак він може функціонувати лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, які всі певною мірою реагують на ситуацію, що складається в економіці.

Ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.

Попит на робочу силу – це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ціна праці – це заробітна плата, яку отримує працівник за виконану роботу чи надані послуги.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу найму працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі – переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що

потребує вищої кваліфікації.

Сегментація ринку праці – це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професійно-кваліфікаційний, соціальний, за сферами суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару («робоча сила»), за умовами конкуренції

Ринок праці виконує такі функції: суспільного поділу праці, інформаційну, посередницьку, ціноутворюючу, стимулюючу, оздоровлюючу, регулюючу.

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;
- веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;
- надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам незайнятому населенню, направляє на громадські роботи;
- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних державної і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Ринок праці та його регулювання»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика. 2. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. 3. Основні концепції аналізу ринку праці.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Функціональний взаємозв'язок ринку праці з іншими типами ринків . 2. Механізм саморегулювання ринку праці. 3. Чинники впливу на індивідуальний та сукупний попит на робочу силу. 4. Механізм державного регулювання і саморегулювання ринку праці.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Які інформаційні джерела дадуть змогу з'ясувати масштаби пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці? 3. Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: Попит та пропозиція робочої сили на ринку праці в Україні (проаналізувати та оцінити співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці за видами економічної діяльності, регіонами, професійними групами, виявити шляхи подолання наявних диспропорцій).</p>	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Поясніть, які послуги, інформацію можуть одержати громадяни у Державній службі зайнятості. 2. Основні напрями, сфери працевлаштування громадян за кордоном.</p>	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Які конвенції МОП ратифіковані Україною з проблем ринку праці та зайнятості населення. 2. Функції та завдання зарубіжних служб зайнятості населення.</p>	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Проблеми щодо інтеграції України у світовий ринок праці. 2. Особливості функціонування сучасного українського ринку праці.</p>	І–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Діяльність Державної служби зайнятості контролює:

1. Міністерство соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.
2. Міністерство соціальної політики України.
3. Місцеві органи державної виконавчої влади.
4. Управління праці та соціального захисту населення України.

2. Гнучкість ринку праці – це:

1. Здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу.
2. Перевага в конкурентній боротьбі працівникам з найбільш високими якісними показниками робочої сили.
3. Ефективне використання людських ресурсів.
4. Поділ ринку праці на окремі сегменти.

3. Сегментація ринку праці – це:

1. Поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.
2. Здатність швидко адаптуватися до змін на регіональному ринку праці.
3. Поліпшення використання людських ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва.
4. Мобільність людських ресурсів на виробництві.

4. Інформаційна функція ринку праці – це:

1. Інформація щодо умов найму, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.
2. Інформація щодо встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.
3. Інформація щодо умов найму.
4. Інформація щодо фінансового стану підприємств.

5. Трудонадлишкова кон'юнктура – це:

1. Коли є нестача пропозиції праці.
2. Коли є велика кількість пропозиції праці.
3. Коли на ринку праці рівновага.
4. Відносини між покупцями робочої сили.

6. Ціна робочої сили виступає у вигляді:

1. Заробітної плати.
2. Кількості виготовлених товарів.
3. Кількості продукції.
4. Пропозиції робочої сили.

7. Індивідуальний попит на робочу силу – це:

1. Попит окремого роботодавця, підприємця, фірми.
2. Попит всіх роботодавців галузі.
3. Попит всіх роботодавців регіону.
4. Попит окремої фірми.

8. Пропозиція робочої сили – це:

1. Контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

2. Суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.
3. Працевдатність населення.
4. Економічно-активне населення, яке не бере участі у суспільному виробництві.

9. Кон'юнктура ринку – це:

1. Співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.
2. Поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.
3. Абсолютний показник, що показує чисельність зайнятих на підприємстві.
4. Штатний склад працівників організації.

10. Ринок праці – це:

1. Соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.
2. Суспільна платоспроможна потреба в робочій силі.
3. Кількість товару, який продавці бажають продати за певний час.
4. це сукупна потреба роботодавців у працівниках для виробництва товарів та послуг з метою їх реалізації на ринку.

Перелік рекомендованої літератури

1. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення // Методологія, практика, шляхи вирішення: Монографія / В. Я. Брич. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 375 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К., 2003.
4. Петюх В. М. Ринок праці: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. / В. М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2006.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
6. Програма зайнятості населення Тернопільської області на 2011 рік.
7. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід: навч. посіб. / За ред. Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2006. – 320 с.
8. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. / Л. С. Шевченко. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
9. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/
10. Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>

12. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
13. Офіційний сайт Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. - Ржим доступу <http://hdr.undp.org>.
14. Офіційний сайт [Державного центру зайнятості України](http://www.dcz.gov.ua). [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.dcz.gov.ua

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Теоретичні питання робочої програми

- Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.
- Економічна та соціальна сутність зайнятості.
- Види і форми зайнятості.
- Державне регулювання зайнятості.
- Безробіття як економічна категорія.
- Чинники формування безробіття.
- Види безробіття.
- Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості.

Ключові слова теми: *зайнятість, безробіття, регулювання зайнятості, рівень безробіття, фрикційне безробіття, структурне безробіття, технологічне безробіття, конверсійне безробіття, сезонне безробіття, циклічне безробіття, інституційне безробіття, застійне безробіття, рівень зайнятості, програма зайнятості, державна політика зайнятості, державне регулювання зайнятості, програми сприяння зайнятості.*

Практичне заняття

Мета: з'ясувати сутність категорії «зайнятість», її форми та види; вивчити рівні регулювання зайнятості, дослідити показники, види і форми безробіття, з'ясувати його соціально-економічні наслідки.

Питання для обговорення

1. Економічна та соціальна сутність зайнятості.
2. Охарактеризуйте форми зайнятості.
3. Безробіття як соціально-економічна категорія. Причини виникнення безробіття в Україні.
4. Види і форми безробіття.

Групові завдання

1. На основі закону України «Про зайнятість населення» дайте відповіді на запитання:

- а) хто вважається зайнятим?
- б) хто вважається безробітним?

в) яку роль відіграють розміри допомоги по безробіттю, тривалість виплати цієї допомоги, умови її надання?

г) яку роль відіграє держава у системі соціально-трудових відносин зайнятості?

д) з якою метою створюється державна служба зайнятості?

1. Визначте, які чинники вплинули на виникнення безробіття в Україні?
2. Які витрати несе суспільство, утримуючи безробітних?
3. Які інформаційні джерела необхідні для розрахунку прихованого безробіття на українському ринку праці? Проведіть відповідний аналіз і зробіть висновки.
4. За допомогою табл. 1 опишіть соціальний захист безробітних на ринку праці України.

Таблиця 1

Заходи активної політики на ринку праці України	Заходи пасивної політики на ринку праці України

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. Охарактеризуйте вплив глобалізації економіки на зайнятість населення.
2. Роль соціальних партнерів у вирішенні проблем ринку праці в Україні
3. Вивчивши регіональну програму зайнятості населення на поточний рік, визначте заходи активної та пасивної політики зайнятості на регіональному ринку праці. Дайте свої пропозиції щодо соціального захисту молоді на регіональному ринку праці.
4. Охарактеризуйте основні види безробіття. Опишіть їх за допомогою табл. 2.

Таблиця 2

Характеристика основних видів безробіття

Види безробіття	Характеристика видів безробіття

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 26,3 млн. осіб, серед них безробітних – 3,09 млн. осіб.
2. Розрахувати рівень безробіття на кінець року, якщо чисельність економічно активного населення в регіоні становить 4, 25 млн. осіб, серед них безробітних – 389 тис. осіб.

3. Населення держави становить 45 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 54% всього населення. Як безробітні особи зареєстровані в центрі зайнятості 8% від зайнятих. Розрахувати рівень зайнятості в державі.

4. У звітному періоді рівень безробіття становив 14,8% і зріс на 0,7% порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилася. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

5. Ринок праці регіону характеризується такими даними за 2012 р.: чисельність економічно активного населення становить 1245,4 тис. осіб, чисельність населення працездатного віку – 945,9 тис. осіб, чисельність безробітного населення, зареєстрованого в службі зайнятості як таке, що шукає роботу, становить 484,5 тис. осіб.

6. Розрахувати рівень безробіття за методологією МОП та українською методикою.

7. Загальна чисельність населення в регіоні – 4344,8 тис. осіб, чисельність трудових ресурсів – 2639,1 тис. осіб, у тому числі працездатного населення у працездатному віці – 2282,3 тис. осіб. Чисельність зайнятих економічною діяльністю в регіоні становить 1962,5 тис. осіб. Розрахувати рівень зайнятості трудових ресурсів (у тому числі працездатного віку).

Короткий виклад основного матеріалу теми

Зайнятість населення – це певна сукупність соціально-трудова відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно-корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни:

- ті, що працюють за наймом;
- ті, що самостійно забезпечують себе роботою;
- обрані й призначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління і в громадських об'єднаннях;
- ті, хто проходить службу в Збройних силах України та інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- ті, хто проходить професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- учні денних загальноосвітніх шкіл і студенти вищих навчальних закладів.

Кількість зайнятих характеризується рівнем зайнятості, який можна розрахувати двома способами:

1. Частка зайнятих у загальній чисельності населення

$$Pз = Чз / Чн \times 100\%,$$

де $Pз$ – рівень зайнятості, %; $Чз$ – чисельність зайнятого населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб; $Чн$ – чисельність населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні

$$Pз = Чз / Чеан \times 100\%,$$

де $Чеан$ – чисельність економічно-активного населення, осіб.

Економічна сутність зайнятості полягає в тому, що це – діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу).

Соціальна сутність зайнятості полягає в тому, що вона відображає не тільки потребу людей у прибутках, а й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість працездатного населення – це використання всіх трудових ресурсів (повну зайнятість населення не можна плутати з повною зайнятістю особи чи групи осіб, що визначаються зайнятістю особи чи групи осіб повний робочий день чи тиждень, тобто із зайнятістю за індивідуальним використанням робочого часу).

Глобальна зайнятість – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. До глобальної зайнятості можна віднести і так звану тіньову економіку та нерегламентовану зайнятість. Прикладом застосування **примусової зайнятості** були колишні соціалістичні країни, в яких були конституційно закріплені не тільки право, а й обов'язок трудитися. Кожен працездатний громадянин мусив працювати з ранньої юності до пенсійного віку.

Добровільна незайнятість не може бути підставою притягнення громадян до адміністративної, карної та іншої відповідальності. Але тим, хто готовий трудитись і

Регулювання процесів зайнятості населення відбувається на трьох основних рівнях: державному, територіальному і на рівні підприємства. Для того, щоби політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, слід домогтися максимальної узгодженості дій на всіх рівнях, що приведе до поліпшення становища зайнятих громадян і тих, хто шукає роботу.

Державна політика зайнятості населення в Україні ґрунтується на таких засадах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками

соціально-економічної політики;

- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом

Кількість (чисельність) безробітних – це абсолютний показник безробіття, що показує його розміри. Відношення кількості безробітних до кількості економічно активного населення – це відносний показник його поширеності, який ще називають рівнем безробіття.

За методологією МОП рівень безробіття визначається за формулою:

$$P_b = Чб / Чean \times 100\%,$$

де P_b – рівень безробіття, %; $Чб$ – чисельність безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, осіб.

В Україні рівень безробіття можна розрахувати за формулою:

$$P_b = Чб / Чппв,$$

де $Чппв$ – чисельність працездатного населення працездатного віку відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

Безробіття проявляється у двох формах: абсолютне і відносне.

До абсолютного належать: фрикційне, структурне, циклічне безробіття.

До відносного – територіальне, добровільне, вимушене, конверсійне, технологічне, інституційне, сезонне, застійне безробіття.

Державна програма зайнятості відображає державну політику в галузі зайнятості на ринку праці. Така політика може бути активною і пасивною.

Активна політика на ринку праці – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих. **Пасивна політика** передбачає відповідальність держави за становище працівників і роботодавців на ринку праці. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація систем і надання допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їхніх сімей.

**Завдання для самостійної роботи з теми
«Соціально-трудові відносини зайнятості»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості. 2. Вплив глобалізаційних процесів на зайнятість населення 3. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення 4. Основні положення концепції зайнятості .</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Органи державної служби зайнятості. 2. Роль приватних кадрових агенцій на ринку праці. 3. Роль програм сприяння зайнятості у активній політиці зайнятості 4. Основні стратегії регулювання зайнятості населення України 5. Організаційно-економічний механізм регулювання безробіття в Україні.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Розробити прогноз зайнятості населення певної адміністративно-територіальної одиниці на основі даних статистичної звітності. 2. Розробити шляхи поліпшення ситуації на ринку праці України відповідно до теоретичних основ аналізу ринку праці і зайнятості. Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: 1. Проаналізувати зайнятість населення України за останніх 5 років за різними ознаками, використовуючи статистичні довідники. 2. Проаналізувати стан безробіття в Україні за останніх 5 років, використовуючи статистичні довідники. 3. Порівняльні переваги і недоліки адміністративної статистики і вибіркового обстеження домашніх господарств (за методологією МОП) при визначенні кількості безробітних в Україні (проаналізувати та оцінити відмінності, виявити основні тенденції змін, можливості щодо визначення кількості безробітних за основними типами).</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Які нові проблеми дозволяє вирішити Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; порівняти із Законом України «Про зайнятість населення» щодо наведених вище питань? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на закони.</p> <p>2. Оцінити нормативно-правове забезпечення державної політики зайнятості в Україні.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати тему доповіді «Політика зайнятості у сучасних умовах».</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <p>1. Розробити пропозиції щодо зниження прихованого рівня безробіття в Україні.</p> <p>2. Вивчити тривалість пошуку роботи безробітними за статтю, віком та місцем проживання. Запропонувати пропозиції щодо зменшення тривалості пошуку роботи.</p>	I–XVIII	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Тестові завдання

1. Зайнятість населення – це:

1. Винагорода за виконану роботу.
2. Певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями.
3. Певна сукупність соціально-трудових відносин між людьми з приводу забезпечення матеріальними цінностями.
4. Працездатне населення в працездатному віці.

2. Невідповідність між пропозицією і попитом на робочу силу є головною умовою існування:

1. Безробіття.
2. Ринку праці.
3. Повної зайнятості.
4. Гнучких форм зайнятості.

3. Основне завдання програми зайнятості населення:

1. Забезпечення зайнятості інвалідів.
2. Забезпечення зайнятості пенсіонерів.
3. Виплата допомоги по безробіттю.
4. Виплата підвищеної стипендії студентам.

4. Концептуально зайнятість населення можна поділити на:

1. Сезону, глобальну, вимушену.
2. Циклічну, структурну, сезонну.
3. Відрядну, погодинну, змішану.
4. Повну, глобальну, добровільну і примусову.

5. Головне завдання держави у забезпеченні повної зайнятості полягає в:

1. Кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати робоче місце.
2. Кожному, хто бажає працювати, держава повинна надати заробітну плату.
3. Кожного, хто бажає працювати, держава повинна зареєструвати в центрі зайнятості.
4. Кожного, хто бажає працювати, держава повинна забезпечити житлом.

6. Для України найбільш характерним є:

1. Структурне безробіття.
2. Приховане безробіття.
3. Фрикційне безробіття.
4. Добровільне безробіття.

7. Безробіттям називається:

1. Соціально-економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом.
2. Забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки.
3. Соціально-економічна ситуація на підприємстві, за якої частина неактивних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом.
4. Зайнятість, яка не відповідає стандартним типовим правилам і потребує спеціального правового регулювання.

8. Активна політика на ринку праці спрямована на:

1. Надання субсидій безробітним громадянам.
2. Виплата допомоги безробітним для заняття підприємницькою діяльністю.
3. Створення робочих місць у сфері самозайнятості.
4. Пенсійне забезпечення безробітних громадян

9. Державне регулювання зайнятості населення проходить на:

1. Мікроекономічному рівні.
2. Макроекономічному рівні.
3. Мезорівні.
4. На рівні підприємства.

10. До абсолютного безробіття належить:

1. Добровільне, відносно, структурне.
2. Регіональне, державне, циклічне.
3. Фрикційне, структурне, циклічне;
4. Вимушене, відносно, приховане.

Приклади розв'язування задач

Задача. Чисельність населення регіону становить 3453 тис. осіб, із них економічно-активне населення становить 2865 тис. осіб. Відповідно до балансу трудових ресурсів чисельність трудових ресурсів регіону становить 1765 тис. осіб, працюючі підлітки та пенсіонери – 20 тис. осіб. Чисельність зареєстрованих безробітних службою зайнятості становить 106, 3 тис. осіб. Розрахувати рівень безробіття за методологією МОП та українською методикою.

Розв'язок

1. Рівень безробіття за українською методикою розраховується за формулою:

$$РБ = ЧБ / Чппв \times 100\%.$$

Для розрахунку нам необхідно визначити чисельність працездатного населення в працездатному віці відповідно до балансу трудових ресурсів:

$$Чппв = Чтр - Чпп = 1765000 - 20000 = 1745000,$$

де Чтр – чисельність трудових ресурсів в регіоні, осіб; Чпп – чисельність працюючих підлітків та пенсіонерів в регіоні, осіб.

$$\text{Отже, } РБ = 106300 / 1745000 \times 100\% = 6,09\%.$$

2. Рівень безробіття за методологією МОП визначається як відношення:

$$РБ = ЧБ / Чean.$$

$$\text{Отже, } РБ = 106300 / 2865000 \times 100 = 3,7\%$$

Висновки: рівень безробіття за українською методикою становить 6,09%, за методологією МОП – 3,7%.

Перелік рекомендованої літератури

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2008 р.: [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми: Університетська книга, 2006. – 264 с.
5. Кір'ян , Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т. М. Кір'ян. – К.: НДІ, 2008. – 416 с .
6. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
7. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр // Укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль, ТНЕУ. – 2008. – 66 с.
8. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288с.
9. Програма зайнятості населення Тернопільської області на 2011 рік.
- 10.Роффе А. И. Рынок труда: учеб. для вузов. / А. И. Роффе. – М.: Из-во «МИК», 2003.
- 11.Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. / Л. С. Шевченко. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.
- 12.Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/
- 13.Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 14.Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
15. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.mlsp.gov.ua
- 16.Офіційний сайт Державного центру зайнятості України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.dcz.gov.ua

Тема 7. Організація і нормування праці

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність, зміст і значення організації праці.
- Характеристика складових організації праці на рівні підприємства. Поділ і кооперування праці, їх види.
 - Організація праці на робочому місці. Умови праці: сутність та значення. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні.
 - Нормування праці як провідна складова організації праці. Сутність нормування праці та його значення. Об'єкти нормування праці.
 - Економічний зміст поняття «робочий час». Структура робочого дня виконавця. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження.
 - Хронометраж операції, його сутність, призначення і характеристика, зміст етапів роботи.
 - Фотографія робочого дня (ФРД), її суть та призначення. Порядок проведення ФРД. Різновиди ФРД.
 - Поняття про нормативи з праці, їхнє призначення, різновиди. Зв'язок нормативів із нормами праці. Вимоги до нормативів праці.
 - Види норм праці: порядок їх обчислення.
 - Характеристика методів встановлення норм праці.

Ключові слова теми: *організація праці, поділ праці, кооперування праці, елементи організації праці, організація робочих місць, умови праці, охорона праці, нормування праці, нормативи, норма праці, норми виробітку, норми обслуговування, норми часу, норми чисельності, норма керованості, методи нормування, структура норм часу, режим праці і відпочинку, технічно обґрунтовані норми праці, досвідно-статистичні норми.*

Практичне заняття 1

Мета: ознайомитись із сутністю, змістом і значенням організації праці, її елементами, вивчити об'єкти нормування праці та структуру робочого дня працівника.

Питання для обговорення

1. Суть, зміст і завдання організації праці.
2. Сутність нормування праці та його значення.
3. Об'єкти нормування праці. Виробнича операція як об'єкт нормування праці.

4. Структура робочого дня виконавця. Нормований та ненормований робочий час.

Групові завдання

1. Розкрийте зміст і завдання організації праці.
2. Охарактеризуйте основні види поділу праці.
3. У чому, на вашу думку, полягають несприятливі та безпечні умови праці? Наведіть приклади.
4. Розкрити значення нормування праці в сучасних умовах.
5. Охарактеризуйте структуру робочого дня виконавця.
6. Назвіть складові часу перерв, охарактеризуйте їх.
7. Поясніть складові часу роботи. Наведіть приклади.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. На прикладі конкретного підприємства (фірми) проаналізуйте стан організації праці.
2. Охарактеризуйте зміну працездатності людини впродовж робочого дня, тижня.
3. Поясніть, які витрати робочого часу належать до часу продуктивної і непродуктивної роботи; нормованого і ненормованого часу.

На основі опрацювання додаткової інформації (КЗпП та Закону України «Про охорону праці») вкажіть:

- як здійснюється законодавче регулювання робочого часу та часу відпочинку?
- які заохочувальні заходи передбачені для працівників підприємств, установ і організацій з метою забезпечення трудової дисципліни? Які заходи передбачені за порушення трудової дисципліни?

Практичне заняття 2

Мета: з'ясувати роль нормування праці як засобу регламентації трудової діяльності, вивчити види норм праці та методи нормування праці.

Питання для обговорення

1. Методи вивчення затрат робочого часу.
2. Нормативи праці, їх різновиди, вимоги до них.
3. Види норм праці, порядок їх обчислення.
4. Характеристика методів нормування праці.

Групові завдання

1. Особливості застосування хронометражу та фотографії робочого часу.
2. Розкрийте зміст поняття «норматив з праці». Які види нормативів для нормування праці ви знаєте?
3. Порівняйте зміст понять «норматив праці» і «норма праці».
4. Як класифікують норми праці? Назвіть їхні основні види.
4. Розрахунок норми часу та норми виробітку, їхній взаємозв'язок.
5. Встановлення норм обслуговування та норм чисельності.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Вкажіть, що характеризує коефіцієнт використання робочого часу.
2. Охарактеризуйте різновиди фотографії робочого дня виконавця.
3. Назвіть різновиди хронометражу та умови їх застосування.
4. Проведіть класифікацію нормативних матеріалів за видами, охарактеризуйте їх.
5. Поясніть переваги і недоліки методів нормування праці. Порівняйте прогресивність методів нормування трудових процесів.
6. На підставі Кодексу законів про працю України дайте відповіді на такі запитання:
 - Для яких категорій працівників встановлена скорочена тривалість робочого часу?
 - Що таке понаднормова робота та які обмеження понаднормових робіт встановлені відповідно до КЗпП України?
 - Наведіть обмеження у тривалості робочого часу жінок, передбачені КЗпП України.

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати показники використання робочого часу при такому фактичному балансі робочого часу виконавців: Тпз – 52 хв., Топ – 348 хв., Торм – 18 хв., Тпт – 20 хв., Тпнп – 15 хв., Тптд – 12 хв., Твоп – 10 хв. та визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок усунення всіх непродуктивних витрат робочого часу, якщо нормативні витрати робочого часу дорівнюють 385 хв.

2. На дільниці з термічної обробки бригада чисельністю 5 осіб обслуговує 3 одиниці обладнання.

Топ (оперативний час) на термообробку деталі становить 5 хв. За один цикл на кожній одиниці обладнання виготовляють 10 деталей.

Визначити норму часу (Нч) на одиницю продукції (і на партію виробів), якщо: Торм (час на обслуговування роб. місця) становить 3% від Топ; (Твоп) час на відпочинок та особисті потреби – 3,5%; (Тпт) час технологічної перерви – 2,5%; (Тпз) час підготовчо-завершальної роботи – 2,5% від Топ.

3. Провести обробку листа спостереження індивідуальної фотографії робочого часу (табл. 1). Зробити звіт однойменних затрат часу, фактичного балансу робочого часу та визначити коефіцієнти використання робочого часу, можливе підвищення продуктивності праці при ліквідації втрат робочого часу. Розробити конкретні заходи, спрямовані на ліквідацію втрат часу та обґрунтувати їх.

Таблиця 1

Лист спостереження індивідуальної фотографії робочого часу

Затрати часу	Поточний час, год.-хв.	Тривалість, хв.
1	2	3
Початок спостереження	7.30	
Приватна розмова з товаришем	7.40	
Отримання наряду і технічної документації	7.45	
Ознайомлення із завданням	7.53	
Отримання інструмента і заготовок	7.59	
Установка інструмента	8.02	
Установка заготовки	8.09	
Обробка деталі	8.33	
Зняття деталі	9.12	
Обробка деталі	9.31	
Зняття деталі	9.38	
Підналагоджування, змазування верстата	9.57	
Очікування заготовок (дзвінок по телефону)	10.10	
Установка заготовки	10.13	
Обробка деталі	10.42	
Зняття деталі, установка нової	10.48	
Обробка деталі	11.14	
Зняття деталі	11.18	
Прибирання верстата	11.23	
Миття рук	11.30	
Кінець спостереження	11.30	
Тривалість	240	

Дані спостереження занести в табл. 2.

Таблиця 2

Фактичний баланс робочого часу

Затрати часу	Тривалість		Індекс (Позначення)
	хвилин	%	
1. Підготовчо-завершальна робота			
2. Оперативна робота, в т. ч.:			
– основна			
– додаткова			
3. Обслуговування робочого місця			

4. Відпочинок та особисті потреби			
5. Простої з організаційно-технічних причин			
6. Втрати робочого часу в зв'язку із порушенням трудової дисципліни			
Усього по балансу			

4. Визначити норми штучного та штучно-калькуляційного часу на партію виробів, а також норму виробітку за 8-годинну зміну. Час оперативний (Топ) становить 2,46 хв. Норматив часу на обслуговування робочого місця та на відпочинок і особисті потреби – $K=8\%$ оперативного часу, Тпз на партію виробів – 5 хв., розмір партії – 16 виробів.

5. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,34 люд./год. За місяць робітник відпрацював 22 зміни по 8 год. і виготовив 610 деталей. Знайти % виконання норми виробітку.

6. Визначити відсоток виконання норм, якщо робітник за місяць (23 зміни по 8 годин) виконав такий обсяг робіт:

Складання вузлів – 16 шт.; норма виробітку за зміну – 2 вузли.

Виготовлення деталей А – 150 шт.; норма виробітку – 9 шт. за зміну.

Виготовлення деталей Б – 10 шт., норма виробітку – 8 шт. за зміну.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці на підприємстві включає такі складові:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організація та обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці й визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри);
- оптимізація режимів праці та відпочинку протягом зміни, тижня, місяця;
- організація оплати та матеріального стимулювання праці;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;

– створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони і безпеки праці.

Робочий час є загальною мірою кількості праці. Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. за тиждень. У практиці виробничої діяльності встановлюється змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби. Режим праці та відпочинку регулюють ст. 50–65 та 66–84 Кодексу законів про працю України.

Процес поділу праці на підприємстві являє собою відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріпленні їх за певними групами людей. Найбільшого поширення набули такі основні види поділу праці: *технологічний, коопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний*.

Кооперування праці – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлене спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства.

Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників, та встановлення на цій основі норм праці. Норми праці становлять основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань із підвищення продуктивності праці, визначенні потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, в свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Під час нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їхні елементи. **Виробничий процес** являє собою сукупність технологічних і трудових дій, спрямованих на предмети праці для отримання готової продукції.

Залежно від особливостей виробництва **об'єктами нормування праці можуть бути**: робочий час, обсяг роботи за певний період – годину, зміну, місяць, зона обслуговування (для багатостатників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатостатним обслуговуванням у машинобудуванні); чисельність персоналу.

Структура робочого часу виконавця або **змінного робочого часу** є співвідношенням часу роботи та часу перерв або **нормованого і ненормованого**

робочого часу. Нормовані затрати робочого часу входять у норму часу, а саме затрати підготовчо-завершального часу, основного і допоміжного оперативного часу, часу на обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, часу регламентованих перерв.

Сумарна величина цих затрат часу на одиницю продукції є штучно-калькуляційним часом (Тшт-к):

$$\text{Тшт-к} = \text{Тпз} + \text{Топ} + \text{Торм} + \text{Твоп} + \text{Тпт.}$$

Де..

Ненормовані затрати робочого часу є безпосередніми втратами і в норму часу не включаються.

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є: **фотографія робочого часу, хронометраж, фотохронометраж.**

Фотографування робочого часу – це процес вивчення та вимірювання всіх без винятку затрат робочого часу впродовж робочої зміни чи її частини.

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі види **фотографування**:

- фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, бригадна, самофотографія). Під час індивідуальної фотографії спостерігач визначає використання часу одним працівником протягом робочої зміни або іншого періоду. Самофотографію здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення;

- фотографія часу роботи і перерв у роботі устаткування;
- фотографія виробничого процесу.

За результатами фотографії робочого часу складають баланс робочого часу, зіставлення їхніх даних дає змогу визначити резерви робочого часу та розрахувати можливе зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу.

З метою визначання фактичного рівня використання робочого часу за результатами ФРЧ розраховують такі показники:

Коефіцієнт використання робочого часу:

$$K_{врч} = \frac{T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{пт} + T_{воп}}{T_{зм}} \quad \text{де...}$$

Коефіцієнт втрат робочого часу, пов'язаний з недоліками в техніці і технології та втрат внаслідок порушень трудової дисципліни (К втрат)

$$K_{втрат} = \frac{T_{пнт} + T_{пнд}}{T_{зм}} \quad \text{де....}$$

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат та непродуктивних затрат робочого часу:

$$III_{заг} = \frac{T_{опн} - T_{опф}}{T_{опф}} \times 100\%, \quad \text{де...}$$

де $T_{опн}$ та $T_{опф}$ – нормативний та фактичний оперативний час.

За допомогою **хронометражу** визначають тривалість елементів виробничої операцій, що циклічно повторюються (як правило, досліджують основний та допоміжний час).

При фотографуванні та хронометражі дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:

- підготовка до спостереження;
- проведення спостереження;
- оброблення даних;
- аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо вдосконалення організації праці.

Виділяють три способи проведення хронометражу: безперервний (за поточним часом), вибірковий і цикловий. *За безперервного* способу всі елементи певної операції досліджуються відповідно до послідовності їх виконання. *Вибірковий* спосіб хронометражу застосовується для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їх виконання, *цикловий спосіб* – для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість (3–5 сек.).

Фотохронометраж проводять у тих випадках, коли спостереження за складом та структурою виробничого процесу необхідно доповнити високоточними замірами тривалості окремих найбільш важливих трудових операцій та рухів робітників. Тому фотохронометраж є комбінованим методом проведення спостереження, який поєднує методику проведення фотографій та хронометражу.

Нормативну базу для нормування праці становлять нормативні матеріали, які охоплюють технологічні режими роботи устаткування та трудові нормативи. Нормативні матеріали призначені для встановлення норм праці і відображають залежності між необхідними затратами праці та чинниками, що на них впливають. Основна різниця між нормативами та нормами полягає в ступені диференціації елементів виробничого процесу.

До основних видів нормативних матеріалів відносять нормативи: режимів роботи устаткування, часу, обслуговування, чисельності та підпорядкованості.

За призначенням і сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві та місцеві. За складністю структури розрізняють дві групи нормативів: диференційовані та укрупнені.

Найпоширеніші види норм праці:

1. **Норма часу** являє собою максимально допустимі витрати робочого часу (в люд./год., люд./хв.) на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу (штучно-калькуляційного) в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу (*Тшт*):

$$T_{шт.} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр.}$$

В умовах серійного й одиничного виробництва до норми часу (штучно-калькуляційного) зараховують підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$\dot{\varphi} - \hat{e} = \dot{\varphi} + \frac{T_{пз}}{n}, \text{ де}$$

де $T_{пз}$ – підготовчо-завершальний час;

n – кількість виробів (деталей)

2. **Норма виробітку**, яка визначає кількість продукції, яку потрібно виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах) і виражають необхідний результат діяльності працівників:

$$H_{вир} = \frac{T_{зм}}{H_{часу}}$$

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = \frac{100 \times x}{100 - x}; \quad x = \frac{100 \times y}{100 + y};$$

де y – відсоток зростання норми виробітку;

x – відсоток зниження норми часу.

Рівень виконання норм виробітку (H_B) обчислюється діленням загального обсягу виконаних нормо-годин на фонд робочого часу за певний період (місяць, рік) у % або за формулою:

$$H_B = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i \times H_{чi}}{\Phi \times T_{зм}}$$

де Q_i – обсяг виготовленої продукції i -того виду за певний час;

n – кількість видів продукції; $H_{чi}$ – норма часу за виготовлення одиниці виробу;

Φ – кількість відпрацьованих днів; $T_{зм}$ – тривалість зміни (годин).

3. **Норма обслуговування** визначає кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговуються одним робітником чи бригадою. Норма обслуговування визначається регламентом роботи обладнання і розраховується на підставі норми часу обслуговування:

$$H_{обс} = \frac{T_{зм}}{H_{часу\ обсл.}}$$

де норма часу обслуговування ($H_{часу\ обсл.}$) – регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання, що розраховується:

$$H_{часу\ обсл.} = H_{ч} \times N \times K,$$

де $H_{ч}$ – норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування; N – кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця; K – коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, не властивих йому функцій, не врахованих нормою часу.

4. **Норма чисельності** робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт.

5. **Норми керованості** (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норми праці за ступенем обґрунтованості поділяють на технічно обґрунтовані й досвідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці – це норми, що встановлені з максимальним урахуванням чинників, котрі впливають на їхню величину (знаряддя, предмети праці, організація й обслуговування робочого місця, тип виробництва та ін.).

Досвідно-статистичні – норми, встановлені за допомогою сумарних методів нормування, на підставі досвіду нормувальника, технолога, майстра або на основі статистичної інформації про трудомісткість подібних робіт.

У практиці нормування праці застосовують такі методи: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, мікроелементний.

Сутністю **сумарного (дослідно-статистичного) методу** є те, що норма встановлюється в цілому на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями.

При застосуванні **аналітичного (розрахунково-аналітичного) методу** операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Він є основним методом для масового і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

Організація праці впливає на техніко-економічні та соціальні показники діяльності підприємства. Річний економічний ефект (E_p) від впровадження певного заходу визначається:

$$E_p = (C_1 - C_2)Q_2 - E_n \times Z_{od},$$

де C_1, C_2 – собівартість одиниці продукції до і після впровадження заходів; Q_2 – річний обсяг випуску продукції після впровадження певного заходу в натуральному виразі; E_n – нормативний коефіцієнт економічної ефективності; Z_{od} – одноразові витрати на розробку та впровадження даного заходу.

Термін окупності додаткових витрат:

$$T_{OK} = \frac{Z_{od}}{(C_1 - C_2) \times Q_2}.$$

Завдання до самостійної роботи з теми «Організація і нормування праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Робоче місце як зона поєднання виробничого та трудового процесів. Класифікація робочих місць. 2. Умови праці та їх вплив на працездатність людини. 3. Трудова дисципліна і стимулювання праці. 4. Передові прийоми та методи праці. 5. Сучасні форми господарської діяльності. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особливості нормування праці на підприємствах (в організаціях) різних сфер економічної діяльності. 2. Особливості організації робочих місць керівників, спеціалістів, технічних виконавців. 3. Вплив умов праці на здоров'я та працездатність людини. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рівень та форми організації праці на зарубіжних підприємствах (фірмах). 2. Охорона праці на підприємствах: організація, фінансування. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити основні завдання щодо поліпшення роботи з нормування праці на сучасному етапі. 2. Обґрунтувати заходи щодо створення ефективної системи охорони праці. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

Тестові завдання

1. Нормування праці – це:

1. Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва.
2. Вид діяльності з управління виробництвом, що пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів.
3. Метод спостереження за затратами робочого часу.
4. Засіб визначення заробітної плати.

2. Загальна тривалість робочого часу визначається:

1. Бажаннями власниками підприємства.
2. Бажанням самого працівника.
3. Потребами виробництва.
4. Рівнем розвитку виробництва та фізичними можливостями людини.

3. Загальною мірою кількості праці є:

1. Грошова винагорода.
2. Натуральні одиниці виміру (кг, м, т).
3. Робочий час.
4. Фізичні та розумові здібності людини.

4. До нормованого робочого часу належать:

1. Час непродуктивної роботи та регламентованих перерв.
2. Час продуктивної роботи та регламентованих перерв.
3. Час нерегламентованих перерв та оперативної роботи.
4. Час оперативної роботи та час обслуговування робочого місця.

5. У скільки етапів проводиться хронометраж та фотографування робочого часу?

1. Один.
2. Два.
3. Три.
4. Чотири.

6. Назвіть види хронометражу:

1. Фотохронометраж.
2. Самофотографування.
3. Безперервний, цикловий, вибірковий.
4. Безперервний та вибірковий.

7. Які затрати робочого часу входять у норму часу?

1. Час оперативної роботи.
2. Час перерв, що пов'язані з порушеннями трудової дисципліни.
3. Час перерв з дозволу адміністрації.
4. Час роботи.

8. Розрахунок норми виробітку:

$$1. H_v = \frac{T_{зм}}{H_{ч}};$$

$$2. H_v = \frac{H_{ч}}{T_{оп}};$$

$$3. H_v = \frac{T_{зм}}{T_{оп}};$$

$$4. H_v = H_{ч} + T_{оп};$$

де $T_{зм}$ – тривалість робочої зміни; $T_{оп}$ – час оперативної роботи; $H_{ч}$ – норма часу.

9. Які ви знаєте методи нормування праці?

1. Трудовий і вартісний.
2. Фактичний і плановий.
3. Нормативний і плановий.
4. Аналітичний і сумарний.

10. До яких затрат часу можна віднести запис «чищення обладнання»?

1. Час організаційного обслуговування робочого місця.

2. Час оперативної роботи.
3. Час непродуктивної роботи.
4. Час нерегламентованої перерви.

Приклади розв'язування задач

Задача 1. Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо: основний час становить 6 хв., допоміжний час – 3 хв., час на обслуговування робочого місця та на відпочинок (К) – 9% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час на зміну – 40 хв., тривалість зміни – 480 хв.

Розв'язок:

1. Визначаємо оперативний час за формулою $T_{оп} = T_o + T_{доп} = 6 \text{ хв.} + 3 \text{ хв.} = 9 \text{ хв.}$
2. Розраховуємо норму штучного часу за формулою $T_{шт} = T_{оп} \times \left(1 + \frac{K}{100}\right)$,
де К – сумарний показник часу на обслуговування та відпочинок (9%), тобто,
 $T_{шт} = 9 \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 9,81 \text{ хв.} = 9 \text{ хв.} \times 1,09 = 9,81 \text{ хв.};$
3. Визначаємо норму виробітку за зміну: $N_{вир} = (T_{зм} - T_{пз}) / T_{шт} = (480 - 40) / 9,81 = 45 \text{ дет.}$
4. Щоб розрахувати час підготовчо-завершальної роботи на одну деталь, час підготовчо-завершальної роботи за зміну ділимо на норму виробітку за зміну: $40 \text{ хв.} / 45 = 0,8 \text{ хв.}$, тоді норма штучно-калькуляційного часу $T_{шт-к} = 9,81 + 0,8 = 10,61 \text{ хв.}$

Задача 2. Як зміниться норма часу (відсотків, хвилин), якщо норма виробітку збільшилась з 72 до 85 деталей за зміну тривалістю 480 хв.?

Розв'язок:

1. Визначимо норму часу: $(480 / 72)$, $(480 / 85)$. Одержуємо відповідно 6,66 хв. і 5,64 хв., тобто різниця становить 0,98 хв.
2. Визначення зміни норми у відсотках потребує інших розрахунків. З одного боку, можна порівняти стару (6,66 хв.) і нову (5,64 хв.) норми часу, тоді розрахунок буде таким: $100 - (5,64 / 6,66 \times 100) = 100 - 84,7 = 15,3\%$.
3. Спочатку доцільно знайти: а) на скільки відсотків зросла норма виробітку (у) — $85 / 72$
 $100 = 118 - 100 = 18,18\%$. Далі треба скористатися формулою:
Зміна норми часу у відсотках (х) дорівнює $(100 \times y) / (100 + y) = (100 \times 18) / (100 + 18) = 1800 / 118 = 15,2\%$.

Задача 3. В інструментальному цеху працює 80 верстатів. Впродовж зміни робітники-налагоджувальники виконали 1 наладку і 3 підналадки на кожному верстаті. Норма часу (Нч) на одну наладку і одну підналадку становить 32 і 6 хв. Коефіцієнт, який враховує додаткові затрати часу, дорівнює 1,11.

Визначити норму чисельності робітників-налагоджувальників ($T_{зм} = 8 \text{ год.}$) та норму обслуговування для робітників-налагоджувальників.

Розв'язок:

- 1) Визначимо норму часу обслуговування на 1 верстат, коли за зміну виконали 1 наладку та 3 підналадки:
 $N \text{ часу обслуг.} = (32 + 3 \times 6) \times 1,11 = 55,5 \text{ хв.}$
- 2) $N \text{ обслугов.} = \frac{480}{55,5} = 8,65 \text{ (одиниць обладн.)}$

$$3) N \text{ чисельн.} = \frac{O}{\text{Нобсл.}} = \frac{80}{8,65} = 9,2 \text{ (9 робітників-налагоджувальників)}$$

(O – кількість одиниць устаткування).

Задача 4. Розрахувати показники використання робочого часу при такому фактичному балансі робочого часу виконавців: Тпз – 56 хв., Топ – 305 хв., Торм – 32 хв., Тпт – 18 хв., Тпп – 50 хв., Тпд – 9 хв., Твоп – 10 хв. та визначити можливе зростання продуктивності праці за рахунок усунення всіх непродуктивних витрат робочого часу, якщо нормативні витрати робочого часу дорівнюють 390 хв.

Розв'язок:

1. Розраховуємо коефіцієнт використання робочого часу:

$$\hat{E} = \frac{\hat{O}_{\text{пз}} + \hat{O}_{\text{оп}} + \hat{O}_{\text{пд}} + \hat{O}_{\text{пт}} + \hat{O}_{\text{пп}}}{\hat{O}_{\text{н}}} = \frac{56 + 305 + 32 + 18 + 10}{480} = 0,88.$$

2. Розраховуємо коефіцієнт втрат робочого часу:

$$\hat{E}_{\text{втрат}} = \frac{\hat{O}_{\text{пд}} + \hat{O}_{\text{пт}}}{\hat{O}_{\text{н}}} = \frac{9 + 50}{480} = 0,12.$$

3. Визначимо резерви можливого зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу:

$$\text{ППЗ} = \frac{T_{\text{оп}}(\text{норм}) - T_{\text{оп}}(\text{факт})}{T_{\text{оп}}(\text{факт})} \times 100\% = \frac{390 - 305}{305} \times 100 = 27,8\%.$$

Список рекомендованої літератури

1. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в чинній редакції. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
3. Нормування праці : підруч. / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот та ін.]; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – С. 19–65.
4. Основи охорони праці : навч. посіб. [Р. М. Івах, Я. І. Бедрій, Б. О. Білінський, М. М. Козяр]. – 4-те вид. – К. : Кондор, 2010. – 464 с.
5. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. / [В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина] – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – С.170–218.
6. Багрова І. В. Нормування праці: навч. посіб. / І. В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – С. 84–135.
7. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2008.
8. Герасименко О. О., Гнибіденко І. Ф., Ємельяненко Л. М., Цимбалюк С. О. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Електрон. дистанц. навч. посіб. /

[О. О. Герасименко, І. Ф. Гнибіденко, Л. М.Ємельяненко та ін.] ; – К.: КНЕУ, 2006.

9. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ: навч. посіб. [Н. Д. Данченко, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін.] – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.

10. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Острроверхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

11. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

12. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): учеб. пособие. – 3-е изд. перед. и доп. / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2001.

13. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.

14. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 97–145.

15. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с. – Гл. 5.2, 5.3.

16. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>

Тема 8. Продуктивність та ефективність праці

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність продуктивності й продуктивності праці та їх значення для соціально-економічного розвитку суспільства.
- Продуктивність індивідуальної та суспільної праці. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.
- Трудомісткість продукції, її види.
- Методи вимірювання продуктивності праці.
- Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги й недоліки, застосування на практиці.
- Трудовий метод вимірювання продуктивності праці та його застосування.
- Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди.
- Поняття чинників і умов підвищення продуктивності праці. Чинники продуктивності. Класифікація чинників зростання продуктивності праці.
- Поняття резервів зростання продуктивності праці та їх економічна сутність. Зв'язок резервів із чинниками та умовами зростання продуктивності праці.
- Класифікація резервів зростання продуктивності праці за критеріями часу та за сферами виникнення.
- Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.
- Сутність та складові програм управління продуктивністю.

Ключові слова теми: *праця, ефективність праці, продуктивність, продуктивність праці, інтенсивність праці, виробіток, трудомісткість, показники виробітку, методи вимірювання продуктивності праці, чинники зростання продуктивності праці, резерви зростання продуктивності праці, програми управління продуктивністю.*

Практичне заняття 1

Мета: засвоїти поняття ефективності, продуктивності та продуктивності праці, з'ясувати соціальне та економічне значення зростання продуктивності праці, вивчити методи вимірювання продуктивності праці.

Питання для обговорення

1. Сутність продуктивності та ефективності праці.
2. Показники виміру продуктивності праці, вимоги до них.
3. Суть, різновиди, сфера доцільного застосування методів вимірювання продуктивності праці.

Групові завдання

1. З'ясуйте сутність поняття ефективності та інтенсивності праці.
2. Наведіть чинники, що характеризують продуктивність індивідуальної та суспільної праці.
3. Обґрунтуйте зміст понять «продуктивність» і «рентабельність».
4. Поясніть зв'язок між продуктивністю праці та трудомісткістю продукції.
5. Охарактеризуйте види трудомісткості.
6. Назвіть та охарактеризуйте основні методи вимірювання продуктивності праці. Назвіть переваги і недоліки методів вимірювання продуктивності праці. Заповніть порівняльну табл. 1.

Таблиця 1

Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці	Переваги методу вимірювання	Недоліки методу вимірювання

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого лекційного матеріалу:

1. Назвіть показники ефективності; наведіть розрахунок показника продуктивності суспільної праці.
2. Визначте сутність продуктивності і продуктивності праці та їхнє значення в ринкових умовах господарювання.
3. З'ясуйте вплив інтенсивності праці на зростання продуктивності праці.
4. Назвіть види трудомісткості продукції; наведіть порядок їх розрахунку та умови застосування.
5. Проаналізуйте переваги та недоліки застосування методів вимірювання продуктивності праці.

Задачі для розв'язування

1. У цеху в звітному та базисному періодах чисельність робітників становила 115 осіб. Визначити виробіток на одного робітника у нормо-годинах, зростання продуктивності праці у виробництві кожного виробу та в цеху загалом на основі даних табл. 1.

Таблиця 1

Вид виробу	Базисний період	Звітний період

	Кількість виробів, од.	Витрати часу на одиницю	Кількість виробів, од.	Витрати часу на одиницю
А	8500	4,2	10000	4,1
Б	13400	2,1	14500	1,8
В	13800	4,8	14200	4,3
Г	8900	4,9	10200	4,4

2. Розрахувати зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірюванні на миловарному заводі, коли відомі дані про виробництво мила та відпрацьовані людино-дні (табл. 2).

Таблиця 2

Показники	Базисний період	Звітний період
Мило господарське, т	400	90
Мило туалетне, т	40	100
Мильної стружки, т	20	150
Відпрацьовано люд./днів	160	170

Коефіцієнти переведення в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; мильна стружка – 2,2.

3. У цеху підприємства виготовляється однорідна продукція, чисельність працівників у цеху в базовому періоді становила 55 осіб, у звітному – 50 осіб.

Обсяг виробництва характеризується даними табл. 3. Використовуючи різні методи вимірювання, визначити рівень і динаміку продуктивності праці в даному цеху. Зробити висновки. Таблиця 3

Варіант	Базовий період			Звітний період		
	Кількість продукції шт.	Зіставна ціна виготовленої продукції, грн.	Нормативна трудомісткість одиниці продукції, нормо/год.	Кількість продукції шт.	Зіставна ціна виготовленої продукції, грн.	Нормативна трудомісткість одиниці продукції, нормо/год.
1	200	65000	18	210	70000	17
2	100	62000	22	120	65000	20
3	112	63000	19	120	64000	16
4	110	59000	22	130	62000	20
5	155	68000	15	160	69000	14
6	160	75000	15	170	72000	14
7	180	63200	13	195	68000	12
8	135	54000	15	140	59000	13

4. Визначити зростання продуктивності праці, використовуючи метод нормативно-чистої продукції (НЧП) на основі даних табл. 4.

Таблиця 4

Назва виробу	Обсяг виробництва		Норматив чистої продукції, грн.
	Базовий період	Звітний період	
А	950	1040	24300
Б	400	450	29650
В	150	160	26330

5. За даними табл. 5 визначити рівень середньогодинного, середньоденного, середньорічного виробітку на одного робітника цеху та пояснити причину їх відмінності.

Таблиця 5

Показники	Базисний період	Звітний період
Нормативно-чиста продукція, тис. грн.	33600	38780
Відпрацьовано робітниками: люд./годин	184000	180500
Відпрацьовано люд./днів	23000	23000
Середньооблікова чисельність робітників цеху, осіб	100	110

Практичне заняття 2

Мета: вивчити поняття чинників зростання продуктивності праці, їх класифікацію та з'ясувати сутність резервів зростання продуктивності праці.

Питання для обговорення

1. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці. Класифікація чинників зростання продуктивності.
2. Вплив матеріально-технічних чинників зростання продуктивності праці на основні елементи праці.
3. Значення соціально-економічних чинників зростання продуктивності праці.
4. Соціально-психологічні чинники підвищення продуктивності праці.
5. Суть і значення резервів зростання продуктивності праці.
6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

Групові завдання

1. Класифікуйте чинники зростання продуктивності праці. Проаналізуйте, вплив НТП на зростання продуктивності праці.
2. Які ви знаєте організаційно-економічні чинники зростання продуктивності праці? Який між ними взаємозв'язок?

3. Дайте характеристику основних соціально-психологічних чинників підвищення продуктивності праці.
4. Дайте визначення резервів зростання продуктивності праці. Поясніть умови їхнього використання.
5. Класифікуйте резерви зростання продуктивності праці за критеріями часу.
6. Класифікуйте резерви зростання продуктивності праці за сферою виникнення.
7. Поясніть методику виявлення внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці.

Задачі для розв'язування

1. Відносне вивільнення робітників на підприємстві становило: за рахунок матеріально-технічних чинників – 76 осіб, за рахунок організаційно-економічних чинників – 53 особи, за рахунок соціальних чинників – 36 осіб. Загальна чисельність працівників – 2665 осіб. Розрахувати приріст продуктивності праці за чинниками та загальний приріст.

2. Розрахувати зростання продуктивності праці за кожним резервом та загалом на підприємстві за даними табл. 6

Таблиця 6

Показники	Варіант				
	1	2	3	4	5
Економія робочої сили, осіб, за рахунок:					
– зниження браку виробництва	8	10	15	13	12
– зниження внутрішньозмінних простоїв	17	15	10	11	18
– збільшення числа явочних днів	12	8	11	9	13
– підвищення-виконання норм виробітку	16	20	17	14	15
– зменшення чисельності обслуговуючого персоналу	7	5	4	6	8
Розрахункова чисельність промислово-виробничого персоналу	1260	3200	2545	3000	4400

3. У механічному цеху за рахунок організаційно-технічних заходів заплановано: скоротити в плановому періоді втрати робочого часу з 5% до 2,8%; трудомісткість виробничої програми знизити до 4%; корисний фонд робочого часу збільшити від 1780 год. до 1810 год. Визначити плановий приріст продуктивності праці за чинниками і загальний.

4. У результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 48 млн. грн. до 52 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника – з 10,5 тис. до 12,0 тис. грн.

Визначити:

- 1) чисельність працівників у звітному і плановому періодах;
- 2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці й чисельності робітників.

5. За рахунок автоматизації виробництва трудомісткість продукції знизилась на 15%. Економія чисельності у результаті впровадження організаційно-економічних заходів становила 60 осіб. Загальна чисельність працюючих на підприємстві становила 1050 осіб. Визначити загальний приріст продуктивності праці.

6. Діяльність виробничого підприємства, що займається виробництвом сільськогосподарської продукції, характеризується даними, наведеними в табл. 7. Розрахувати показники: продуктивності праці, фондоозброєності, фондівіддачі. Проаналізувати отримані результати.

Таблиця 7

Виробничі показники аграрного підприємства

Показники	Базисний період	Звітний період	
		план	факт
Валова продукція, тис. грн.	3500	3600	3700
Чисельність працівників, осіб	430	420	425
Вартість фондів, тис. грн.	3615	3452	3530

7. У механічному цеху підприємства обробляють 500 тис. деталей на рік. У цеху працює 650 осіб. Норма часу ($n_{ч1}$) на обробку деталі до впровадження методу швидкого різання становила 15 хв., норма часу ($n_{ч2}$) після впровадження методу швидкого різання – 10 хв. Відсоток виконання норми становив 115%. Знайти відсоток зростання продуктивності праці в результаті даного впровадження.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

– наведіть розрахунок показників технічної озброєності праці: фондоозброєність, фондівіддачу, енегро- та електроозброєність праці, рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;

1. Визначіть порядок обчислення можливого зростання продуктивності праці за рахунок того чи іншого резерву.
2. Проведіть аналіз впливу внутрішньовиробничих резервів на підвищення продуктивності праці.
3. З'ясуйте, як визначається підвищення продуктивності праці в результаті ефективного використання робочого часу та вдосконалення структури кадрів.

На основі опрацювання інших інформаційних джерел:

- охарактеризуйте вплив приватизації і реструктуризації виробництва на продуктивність праці;
- проаналізуйте вплив науково-технологічного розвитку на основні складові процесу праці.
- визначте мету, основні завдання розробки програм управління продуктивністю.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних та нематеріальних) до затрат праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів - праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації—під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами.

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції, хоча сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Розрізняють поняття *індивідуальної продуктивності праці* й *суспільної продуктивності праці*. Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: **виробіток** і **трудомісткість**.

Виробіток – це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу

виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$B = \frac{Q}{Ч} \quad \text{або} \quad B = \frac{Q}{T},$$

де B – виробіток; Q – обсяг виробленої продукції; T – час, витрачений на виробництво продукції; $Ч$ – чисельність працівників.

Трудомісткість – це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку):

$$Tr = \frac{\dot{Q}}{Q},$$

де Tr – трудомісткість на одиницю продукції.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані й перебувають в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \frac{\% \text{ підвищення виробітку}}{(100 + \% \text{ підвищення виробітку})} \times 100 .$$

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (T). Вони можуть бути виміряні у відпрацьованих людино-годинах, у відпрацьованих людино-днях, у людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період).

Трудомісткість відображає суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції: технологічна трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробнича трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом, Повна трудомісткість

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Виділяють такі методи:

1. **Натуральний.** Сутність його полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

2. **Трудовий метод** найчастіше використовується на робочих місцях, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. Використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовлюється різнорідна продукція та напівфабрикати.

3. **Вартісний метод** – показники продуктивності праці обчислюються як співвідношення виробленої продукції в грошових одиницях до витрат робочого часу.

Приклади вартісних показників продуктивності праці:

а) валова продукція (ВП) у поточних або зіставних цінах у розрахунку на одного працівника за певний період;

б) товарна продукція (ТП) у поточних цінах – це вироби і роботи промислового характеру, що повністю закінчені, й ті, що можуть бути реалізовані, але не враховуються зміни залишків незавершеного виробництва, цикл виготовлення яких перевищує 2 місяці;

в) реалізована продукція в поточних цінах у розрахунку на одного працівника (РП). Реалізованою вважається продукція, оплачена покупцями або збутовою організацією;

г) нормативна вартість обробітку (НВО) визначається як сума нормативних затрат на обробку кожного виробу, які визначаються, виходячи з даних калькуляції за статтями: основна і додаткова заробітна плата працівників, відрахування на соціальне страхування, цехові витрати та інші витрати в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу;

д) нормативно-чиста продукція (НЧП) у розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу – це грошова оцінка трудомісткості виробничої програми або вартісна оцінка товарної продукції підприємства.

Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$I \times \dot{I} = \sum_{i=1}^n Q^i \times \dot{I}_{i, \text{нчп}},$$

де Q – обсяг випуску i -х виробів, шт.; $\dot{I}_{\text{нчп}}$ – норматив чистої продукції на i -й виріб, грн.; n – кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається так:

$$\dot{I}_{\text{нчп}} = Z_{\text{о.р}} \times (1 + K_z) + P_n,$$

де $Z_{\text{о.р}}$ – заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.; K_z – коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників; P_n – нормативний прибуток, грн.

З метою визначення динаміки або характеристики, виконання плану з продуктивності праці розраховують певні відносні та абсолютні показники, серед яких:

1) індивідуальний індекс продуктивності:

$$I_B = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0},$$

де Q_1, Q_0 – відповідно обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні за звітний або базисний періоди; T_1, T_0 – затрати робочого часу на виробництво всієї продукції відповідно за звітний та базисний періоди;

2) абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок зростання продуктивності праці ($\Delta Q_{\text{пт}}$) розраховується як добуток приросту продуктивності праці за аналізований період на кількість працівників за базисний (звітний) період

($Ч_{зв}$):

$$\Delta Q_{\text{пл}} = (\text{ПП}_{\text{пл}} - \text{ПП}_{\text{зв}}) \times Ч_{\text{зв}},$$

де $\text{ПП}_{\text{пл}}$, $\text{ПП}_{\text{зв}}$ – продуктивність праці відповідно у плановому і звітному періодах;

3) абсолютний приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення кількості працівників ($\Delta Q_{\text{ч}}$) визначається як різниця між загальним приростом продукції (ΔQ) і приростом продукції за рахунок зростання продуктивності праці ($\Delta Q_{\text{пл}}$):

$$\Delta Q_{\text{ч}} = \Delta Q - \Delta Q_{\text{пл}}.$$

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, тому на макро- і мікрорівнях для прогнозування і планування продуктивності праці у вітчизняній економічній літературі їх об'єднують у три групи:

- **матеріально-технічні**;
- **організаційно-економічні**, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;
- **соціально-психологічні**, що пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві, і характеризують ступінь використання робочої сили.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їхній вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками.

Енергоозброєність праці – споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

Фондоозброєність – показник осначеності праці основними виробничими фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Фондовіддача – загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$\text{Пп} = (\text{Тр}_{\text{м}} / \text{Тр}_{\text{н}}) \times 100 - 100;$$

$$Eч = ((Tr_{м} - Tr_{н}) \times P) / \Phi \times K_{ен},$$

де Pn – величина підвищення продуктивності праці, %; $Tr_{м}$, $Tr_{н}$ – минула та нова трудомісткість на операцію або виріб; $Eч$ – економія чисельності робітників; P – кількість виробів або операцій; Φ – реальний фонд робочого часу одного робітника, год.; $K_{ен}$ – коефіцієнт виконання норм; % Tr – відсоток зниження трудомісткості

$$ПП = \frac{Eч \times 100}{100 - Eч}; \quad \ddot{I} = \frac{\% \dot{O}\dot{d} \times 100}{100 - \% \dot{O}\dot{d}}.$$

За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$Pn = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100,$$

або

$$Pn = (m - n) \times 100 / (100 - m),$$

де m – втрати робочого часу в базовому періоді, %; n – втрати робочого часу в звітному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$In = Iz.n \times Id,$$

де $Iz.n$ – індекс загальної продуктивності праці; In – індекс продуктивності праці основних робітників;

Id – індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$Id = dn / db,$$

де dn – частка основних робітників у поточному періоді; db – частка основних робітників у базовому періоді.

Тестові завдання

1. Дайте визначення поняття «продуктивність».

1. Ефективність затрат конкретної праці.
2. Ефективність використання робочого часу.
3. Ефективність використання всіх видів ресурсів.
4. Економія затрат робочого часу.

2. Охарактеризуйте взаємозв'язок «інтенсивності» та «продуктивності праці»:

1. При зростанні інтенсивності праці продуктивність праці зростає.
2. При зростанні інтенсивності праці продуктивність праці знижується.
3. Зростання інтенсивності праці не впливає на зростання продуктивності праці.
4. Немає правильної відповіді.

3. Якими показниками можна охарактеризувати продуктивність праці на підприємстві?

1. Рентабельність та собівартість.
2. Фондовіддача та фондоозброєність.
3. Виробіток та трудомісткість.
4. Собівартість та енергоємність.

4. За якою формулою розраховується трудомісткість?

1. $\dot{\partial} = \frac{Q}{T \cdot \dot{c}}$;
2. $\dot{\partial} = \frac{T}{Q}$;
3. $\dot{\partial} = \frac{Q}{\times}$;
4. $\dot{\partial} = \frac{Q}{T}$;

Q – обсяг виготовленої продукції (виконаних робіт); T – відпрацьований час; \dot{c} – чисельність персоналу.

5. Дайте визначення трудомісткості продукції:

1. Кількість робочого часу, що затрачається на виготовлення одиниці продукції.
2. Кількість фізичної та розумової енергії людини, що затрачається в процесі праці.
3. Кількість продукції, що виготовляється за одиницю робочого часу.
4. Кількість використаних ресурсів на виготовлення одиниці продукції.

6. За часом використання резерви зростання продуктивності праці класифікують:

1. На міжгалузеві та галузеві.
2. Внутрішньовиробничі.
3. Внутрішні та зовнішні.
4. Поточні та перспективні.

7. У результаті впровадження на підприємстві конкретних організаційно-технічних доходів, що впливають на зростання продуктивності праці, розраховують показник:

1. Економію чисельності працівників.
2. Зростання трудомісткості.
3. Зростання собівартості.
4. Зниження собівартості.

8. Скорочення затрат робочого часу сприятиме:

1. Зниженню продуктивності праці.
2. Зростанню собівартості продукції.
3. Зростанню продуктивності праці.
4. Зменшенню чисельності працівників.

9. Ефективність праці – це:

1. Мінімальна кількість ресурсів, витрачена на одиницю продукції.
2. Співвідношення результатів праці до затрат праці.
3. Співвідношення ресурсів та часу на виробництво продукції.
4. Співвідношення обсягу виконаних робіт до затрат робочого часу.

10. Для визначення загальної величини трудових витрат, необхідних для виготовлення окремого виробу, всієї виробничої програми, використовується:

1. Планова трудомісткість.
2. Повна трудомісткість.
3. Нормативна трудомісткість.
4. Немає правильної відповіді.

Завдання до самостійної роботи з теми «Продуктивність та ефективність праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Напрямки підвищення ефективності праці. 2. Значення продуктивності праці для соціально-економічного розвитку суспільства. 3. Порядок розрахунку індексів продуктивності постійного та змінного складу. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки. 2. Динаміка продуктивності праці та заробітної плати у промисловості (сільському господарстві або інших галузях економіки). 3. Пріоритетні чинники зростання продуктивності праці. 4. Управління продуктивністю: планування, вимірювання, оцінка, зростання. 	відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Виконання аналітичних та розрахункових задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Побудувати логічну схему взаємозв'язку чинників і резервів зростання продуктивності праці. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методи управління продуктивністю. 2. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення 3. Розробка програм управління продуктивністю (розробка, впровадження, контроль) на зарубіжних підприємствах (компаніях). 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив НТП на зростання продуктивності праці в ринкових умовах. 2. Напрями роботи по виявленню резервів зростання продуктивності праці на підприємстві. 3. Заходи щодо зростання ефективності виробництва в сучасних умовах. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

На основі наведених даних розрахувати індекси зростання продуктивності праці окремо по цехах та підприємству.

№ з/п	Базовий період		Звітний період	
	обсяг продукції, тис. т	чисельність працюючих, осіб	обсяг продукції, тис. т	чисельність працюючих, осіб
1	60	600	55	500
2	126	900	154	1000

Розв'язок:

1. Розрахуємо зростання продуктивності праці у кожному цеху та загалом на підприємстві:

– у базовому періоді:

$$ПП (\text{баз. період.}) = \left(\frac{60000}{600}\right) + \left(\frac{126000}{900}\right) = 100 + 140 = 240 \text{ тис. грн.}$$

2. Розрахуємо зростання продуктивності праці робітників у кожному цеху та загалом на підприємстві:

– у звітному періоді:

$$ПП (\text{звітн. період.}) = \left(\frac{55}{500}\right) + \left(\frac{154}{1000}\right) = 110 + 154 = 264 \text{ тис. грн.}$$

3. Визначимо індекс продуктивності праці окремо по цехах та підприємству:

$$Inn (\text{цех1}) = \frac{110}{100} = 1,1 \quad Inn (\text{цех2}) = \frac{154}{140} = 1,1 \quad Inn (\text{підпр.}) = \frac{264}{240} = 1,1.$$

Задача 2.

Відносне вивільнення робітників на підприємстві становило: за рахунок матеріально-технічних чинників – 86 осіб, за рахунок організаційно-економічних чинників – 51 особа, за рахунок соціальних чинників – 44 особи. Загальна чисельність працівників – 2650 осіб. Розрахувати приріст продуктивності праці на чинниках та загальний приріст.

Розв'язок:

1. Приріст продуктивності праці за рахунок матеріально-технічних чинників (економія чисельності):

$$Eч = \frac{86}{2650} \times 100\% = 3,24\% ,$$

$$\Delta PPP = \frac{Eч \times 100}{Чр - Eч} = \frac{3,24 \times 100}{100 - 3,24} = 3,35\%$$

2. Приріст продуктивності праці за рахунок організаційно-економічних чинників:

$$Eч = \frac{51}{2650} \times 100\% = 1,9\% ,$$

$$\Delta III = \frac{1,9 \times 100}{100 - 1,9} = 1,94\%$$

3. Приріст продуктивності праці за рахунок соціальних чинників:

$$Eч. = \frac{44}{2650} \times 100\% = 1,66\%$$

$$\Delta III = \frac{1,66 \times 100}{100 - 1,66} = 1,69\%$$

Загальний приріст продуктивності праці:

$$\Delta III = Inn = 1,0335 \times 1,0194 \times 1,0169 = 1,07\%$$

$$\Delta III = 7\%$$

Задача 3.

Визначити виконання плану зі зростання продуктивності праці на підприємстві використовуючи умовно-натуральний метод на підставі даних:

Виріб	Обсяг виробництва, шт.		Трудомісткість на одиницю виробу
	за планом	фактично	
А	100	120	20
Б	250	225	15
В	760	820	5

* за коефіцієнт переводу в ум.одиниці приймаємо трудомісткість виробу, яка є найнижчою.

Розв'язок:

1. Розрахуємо виробіток в умовно-натуральних одиницях за планом:

$$V_{пл} = 100 \times \frac{20}{5} + 250 \times \frac{15}{5} + 760 \times \frac{5}{5} = 400 + 650 + 760 = 1910 \text{ шт.}$$

2. Знайдемо фактичний виробіток:

$$V_{ф} = 120 \times \frac{20}{5} + 225 \times \frac{15}{5} + 820 \times \frac{5}{5} = 1975 \text{ шт.}$$

3. Зростання продуктивності праці на підприємстві:

$$\Delta III = \frac{1975}{1910} \times 100\% = 3,4\% \quad (Inn = 1,034)$$

Список рекомендованої літератури

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учеб. / [В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина]. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – С. 141–168.
2. Бондарь И. К. Производительность труда: вопросы теории и практики. / И. К. Бондарь. – К.: Наукова думка, 1991. – Глава 1. – С. 20–47.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Зубов В. М. Как измеряется производительность труда в США / В. М. Зубов. Под ред. Р. В. Гаврилова. – М.: Финансы и статистика, 1990. – С. 19–24, 43–50, 107–112.
5. Маслова С. О., Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
6. Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. та ін. Економіка підприємства: Підруч. / [Петрович Й. М., Кіт А. Ф., Кулішов В. В. та ін. / За заг. ред. Й. М. Петровича]. – Львів: Магнолія плюс, вид. В. М. Піча, 2004. – 680 с.
7. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с. – Розділ IV, С. 146–176.
8. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. / Д. С. Синк. Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. В. И. Данилова-Данильяка. – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
9. Экономика труда: социально-трудова отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 265–272.
10. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>

Тема 9. Політика доходів і регулювання заробітної плати

Теоретичні питання робочої програми

- Економічні закони, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці.
- Поняття про доходи населення.
- Структура доходів населення. Номінальні та реальні доходи. Джерела формування доходів населення в ринкових умовах.
- Рівень життя: поняття і чинники, що його визначають.
- Заробітна плата як соціально-економічна категорія ринкової економіки і основна форма доходів найманих працівників. Сутність категорії «вартість робочої сили», «ціна робочої сили». Чинники, що впливають на вартість робочої сили. Склад вартості робочої сили.
- Заробітна плата як ціна робочої сили. Функції заробітної плати.
- Принципи та елементи організації заробітної плати.
- Основні напрями державного регулювання оплати праці.
- Економічний зміст договірної регулювання оплати праці. Генеральна тарифна угода. Галузева тарифна угода. Тарифна угода як складова частина колективного договору. Предмет генеральної, галузевої (регіональної) тарифних угод.
- Колективний договір, його призначення, функції. Структура колективного договору, його основні положення.

Ключові слова теми: *вартість робочої сили, ціна робочої сили, доходи населення, номінальні та реальні доходи, джерела доходів, структура доходів працівника, рівень життя, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, функції заробітної плати, організація оплати праці, принципи організації заробітної плати, структура заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, державне регулювання заробітної плати, договірне регулювання заробітної плати, колективний договір, трудова угода.*

Практичне заняття 1

Мета: ознайомитися зі структурою вартості робочої сили, вивчити поняття «доходи населення», «рівень життя», «заробітна плата», вивчити її основні функції, структуру та елементи організації оплати праці на підприємстві; сутність державного і договірної регулювання заробітної плати.

Питання для обговорення

1. Сутність вартості робочої сили.

2. Доходи населення. Поняття про рівень життя та показники, які його характеризують.
3. Соціально-економічна сутність заробітної плати. її функції.
4. Принципи та елементи організації заробітної плати.
5. Основні напрямки державного регулювання заробітної плати в Україні.
6. Договірне регулювання заробітної плати як складова соціального партнерства.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте чинники, які впливають на величину вартості робочої сили.
2. У чому полягає сутність поняття «доходи населення». Із яких джерел вони формуються?
3. Яка структура доходів населення в сучасних економічних умовах?
4. Як ви розумієте поняття «рівень життя»? Які показники його характеризують?
5. Наведіть різні погляди та охарактеризуйте поняття «рівень життя», «якість життя». За результатами аналізу заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика рівня життя населення

Автор	Джерело	Сутність категорій «рівень життя», «якість життя»

6. Визначте види доходів. Заповніть табл. 2.

Таблиця 2

Види доходів населення

	Вид доходу	Джерело отримання доходу

7. Назвіть показники, які характеризують рівень життя і чинники, що його визначають. Заповніть табл. 3.

Таблиця 3

	Показники , що характеризують рівень життя в Україні	Показники , що характеризують рівень життя в країнах ЄС

8. На основі статистичних даних проаналізуйте рівень доходів і оплати праці працівників Тернопільської (чи іншої) області, України в цілому. Зробіть висновки, побудуйте графіки і діаграми.

9. Розрахуйте грошовий дохід працівника за місяць і визначте частку доходу від трудової діяльності, якщо:

– у цьому місяці працівник отримав заробітну плату в сумі 2845 грн., в тому числі премію розміром 635 грн.;

– у результаті патентування винаходу у цьому місяці працівникові виплачено авторську винагороду розміром 1500 грн.;

– будучи акціонером ВАТ «Оріон», у цьому місяці працівник отримав дивіденди за підсумками попереднього фінансового року в розмірі 1700 грн.;

– за рахунок здачі в оренду власної квартири цей працівник щомісяця отримує 1800 грн.

Проаналізуйте різницю в номінальному та реальному доходах працівника за місяць, якщо за статистичними даними індекс споживчих цін в порівнянні з попереднім місяцем становив 4,6%.

10. Перерахуйте функції, які виконує заробітна плата в ринковій економіці.

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

11. Як ви розумієте поняття «реальна та номінальна заробітна плата»? Які чинники впливають на величину реальної заробітної плати?

12. Охарактеризуйте елементи організації заробітної плати на підприємстві.

13. Назвіть елементи, що належать до структури заробітної плати. Дайте їхню характеристику. Заповніть табл. 4.

Таблиця 4

Структура заробітної плати

	Складовий елемент ЗП	Його характеристика

14. У чому полягає сутність державного регулювання оплати праці? Назвіть причини диференціації оплати праці. Доведіть необхідність державного регулювання заробітної плати.

15. Охарактеризуйте сторони та предмети Генеральної, регіональної та галузевої тарифних угод.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

1. На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

– визначте чинники, які впливають на ціну робочої сили;

– визначте можливі джерела і напрямки використання доходів та роль держави у формуванні доходів населення;

– поясніть, як ви розумієте співвідношення вартості життя та доходів населення;

- охарактеризуйте взаємозв'язок принципів організації оплати праці та функцій заробітної плати.
- з'ясуйте особливості диференціації заробітної плати працівників за видами економічної діяльності.
- охарактеризуйте структуру колективного договору на рівні підприємства.

2. На основі опрацювання інших інформаційних джерел та статистичних даних:

- обґрунтуйте, ви розумієте поняття «прожитковий мінімум», «споживчий кошук», «мінімальний споживчий бюджет»;
- проведіть аналіз власних витрат за місяць, тиждень чи день (зазначаючи суму), визначте резерви;
- обґрунтуйте необхідність реформування оплати праці в Україні. Назвіть основні напрями реформування.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Робоча сила найманих працівників на ринку праці є товаром, який має вартість.

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили та її відтворенням. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

До складу вартості робочої сили входять безпосередньо заробітна плата; натуральні виплати, які надаються працівникам підприємцями; витрати роботодавців на соціальне страхування та вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору); витрати на підвищення професійного рівня; витрати на соціально-побутове обслуговування; податки, які розглядаються як витрати на робочу силу

Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі, визначає **ціну робочої сили**. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості.

Політика доходів, що здійснюється суспільством, являє собою важливу складову загальної соціально-економічної політики, оскільки показники доходів населення є характеристиками рівня життя й економічними характеристиками одночасно.

Доходи населення – це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Розрізняють грошові і натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів (соціальних трансфертів), підприємницьких доходів, доходів від власності,

доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги).

Номінальні доходи – це загальна величина нарахованих виплат і натуральних видатків. **Реальні доходи** – це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і послуги. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення.

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для їхнього розвитку і задоволення.

Згідно з рекомендаціями МОП рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу населення, реальні доходи, тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм, необхідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Крім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних їх проявах.

Рівень життя визначають загалом по країні, за окремими територіями та соціальними групами.

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовують такий інтегральний показник, як **індекс людського розвитку**, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Про рівень життя в країні можна судити і за співвідношенням забезпечених і бідних верств населення. В світовій практиці розрізняють дві основні форми бідності: **абсолютна** – за відсутності доходу, необхідного для забезпечення мінімальних життєвих потреб особи або сім'ї, і **відносна** – коли дохід не перевищує 40–60% середнього доходу в країні.

Бідність, малозабезпеченість має кілька рівнів і характеризується такими показниками: прожитковий мінімум, бюджет прожиткового мінімуму, мінімальний споживчий бюджет.

Прожитковий мінімум – розрахунковий показник обсягу та структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні, що підтримує активний фізичний і соціальний стан людини. В умовах кризового стану економіки, падіння життєвого рівня населення прожитковий мінімум є відповідним орієнтиром при формуванні соціальної політики держави і заходів щодо соціальних гарантій держави.

У сучасній економічній літературі є кілька визначень заробітної плати. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **«заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Розмір заробітної плати залежить від складності та умов

виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулюючу, соціальну.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. **Номінальна заробітна плата** – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості затраченої ними праці, результатів праці. **Реальна заробітна плата** відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги. Цю залежність можна виразити таким чином:

$$I_r z_n = I_n z_n / I_c,$$

де $I_r z_n$, $I_n z_n$ – відповідно індекси реальної і номінальної заробітної плати; I_c – індекс цін.

Заробітна плата працівників складається з **основної** (постійної) і **додаткової** (змінної) частин, а також **заохочувальних виплат**.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» **«основна заробітна плата** – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки)». Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші **заохочувальні та компенсаційні виплати** – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства, або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується дотримання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці.

Принципи організації заробітної плати – це об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відображають дію економічних законів, спрямованих на якомога більшу реалізацію функцій заробітної плати.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Суб'єкти організації оплати праці: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Елементи організації оплати праці: нормування праці, тарифна система, форми й системи оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Сферою державного регулювання оплати праці відповідно до Закону України «Про оплату праці» є:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій;
- встановлення умов та розміру оплати праці керівників підприємств, які засновано на державній, комунальній власності, а також працівників підприємств, установ, організацій, що фінансують із бюджету;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, згідно з переліком, який визначає Кабінет Міністрів;
- оподаткування доходів працівників.

У Законі України «Про оплату праці»(ст. 3) визначено поняття мінімальної заробітної плати: «**Мінімальна заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)».

Встановлена на рівні держави мінімальна заробітна плата є державною гарантією для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі та підприємства. Встановлюються державні норми і гарантії в оплаті праці за роботу в понаднормований час; у святкові неробочі та вихідні дні; за час простою під час виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Існує кілька видів угод, що укладаються на таких рівнях:

- державному; (генеральна тарифна угода);
- міжгалузевому та галузевому (галузева тарифна угода);
- регіональному (територіальному) (регіональна тарифна угода);
- виробничому (колективний договір, трудовий договір).

Генеральна угода регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. На галузевому рівні регулюються норми соціально-трудова відносин з урахуванням особливостей техніко-технологічних та організаційних умов виробництва і праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті

праці тощо. Галузева угода не може встановлювати умови оплати праці гірші, ніж у генеральній угоді. Угода на регіональному рівні регулює норми соціального захисту найманих працівників, які мають більш високі гарантії, компенсації, пільги з урахуванням соціально-економічних умов формування вартості робочої сили в регіоні, у порівнянні з генеральною угодою.

Колективний договір – це єдиний нормативний акт на рівні підприємства, в якому повинні бути закріплені всі умови, розміри та порядок оплати праці працівників. Колективний договір виконує такі функції: захист інтересів обох сторін трудових відносин; організація трудових відносин; установлення та підтримання стабільності в трудових відносинах.

Галузеві й регіональні угоди підлягають повідомчій реєстрації Міністерством соціальної політики і праці України, а колективні договори реєструють місцеві органи виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Завдання до самостійної роботи з теми «Політика доходів і регулювання заробітної плати»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диференціація доходів населення: чинники, методи виміру. 2. Соціальна підтримка населення. Проблеми та їх розв'язання. 3. Нормативно-правове забезпечення України щодо якості життя: сучасний стан та перспективи розвитку. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Якість життя і якість трудового життя в Україні. 2. Надмірна диференціація доходів: соціальні та економічні наслідки. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Виконання аналітичних задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. На основі статистичних даних оцінити номінальні доходи населення України в динаміці. Побудуйте графік номінальних доходів. 2. На основі статистичних даних розрахуйте реальні доходи населення України і зробіть порівняльний аналіз із номінальними. 3. Зробити порівняльний аналіз власних доходів і витрат за місяць. 4. На основі статистичних даних побудуйте діаграму доходів та витрат населення України. Проаналізуйте отримані дані, зробіть висновки. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд опублікованих у фахових та ін. виданнях статей</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні положення Концепції підвищення рівня життя в Україні. 2. Особливості регулювання оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. На основі аналізу нормативно-правового забезпечення диференціації доходів населення, розробити пропозиції щодо його покращення. 2. Проблеми майнового розшарування українського суспільства та шляхи її подолання. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

Тестові завдання

1. Мета державного регулювання доходів полягає у:

1. Повному використанні сукупного робочого часу.
2. Забезпеченні всіх працівників робочим місцем, що відповідає кваліфікації працівника.
3. Перерозподілі доходів через держбюджет шляхом диференційованого оподаткування різних верств одержувачів доходів і соціальних виплат.
4. Немає правильної відповіді.

2. Показником обсягу та структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні є:

1. Прожитковий максимум.
2. Прожитковий мінімум.
3. Продовольча безпека.
4. Вартість споживчого кошика.

3. Дайте визначення поняття «заробітна плата».

1. Частина національного доходу у грошовому виразі, призначена для розподілу між працюючими для задоволення їх потреб.
2. Доходи працюючих з усіх можливих джерел.
3. Грошові суми, отримані за виконану роботу, плюс поступлення із суспільних фондів споживання.
4. Грошові суми, отримані за виконану роботу, разом з поступленнями із суспільних фондів, з урахуванням зміни ціни.

4. Сума коштів, які одержують працівники за виконаний обсяг робіт, кількість та якість витраченої праці, – це:

1. Реальна заробітна плата.
2. Номінальна заробітна плата.
3. Трудовий дохід.
4. Сукупний дохід.

5. Сформулюйте визначення поняття «основна заробітна плата».

1. Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і особливі умови праці.
2. Виплати за підсумками роботи за рік.
3. Премії і компенсації.
4. Винагорода за виконану роботу відповідно до чинного законодавства.

6. Дохід від продажу на ринку продуктів харчування належить до:

1. Доходу від власності.
2. Доходу від ведення індивідуального підсобного сільського господарства.
3. Доходу від ведення підприємницької діяльності.
4. Доходу від заробітної плати.

7. Державне регулювання заробітної плати полягає у:

1. Визначенні й перегляді розміру мінімальної заробітної плати та умов, що на неї впливають.
2. Укладанні колективних та трудових договорів.
3. Укладанні тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.
4. Всі відповіді правильні.

8. Вартість придбаних матеріальних і культурно-побутових благ на суму доходу, що перебуває в розпорядженні, з урахуванням цін на товари і послуги – це:

1. Сукупні доходи.
2. Реальні доходи.
3. Економічно необґрунтовані нетрудові доходи.
4. Усі відповіді правильні.

9. Підприємницький дохід – це:

1. Дохід від індивідуального підсобного господарства.
2. Дохід від дивідендів.
3. Дохід від індивідуальної трудової діяльності.
4. Дохід від ведення підприємницької діяльності.

10. Зниження розміру реальної заробітної плати може відбутися внаслідок:

1. Підвищення складності виконуваної роботи.
2. Підвищення номінальної заробітної плати.
3. Підвищення цін на продукти споживання.
4. Поліпшення умов праці.

Перелік рекомендованої літератури

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. / Г. Т.Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – С. 65–86.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
7. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. / А. М. Колот. – К., 1997.
8. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
9. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний

рівень «бакалавр» // Уклад. Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль: ТНЕУ, 2008. – 66 с.

10. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособ. / Под ред. Н. А. Волгина. – М.: Филинь, 1999.

11. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/

12. Офіційний сайт Верховної Ради України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://alpha.rada.gov.ua>; <http://www.ukrstat.gov.ua/>

13. Електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>

14. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mlsp.gov.ua

15. Офіційний сайт Державного центру зайнятості України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua

Тема 10. Тарифна система оплати праці

Теоретичні питання робочої програми

- Суть та призначення тарифної системи. Елементи тарифної системи: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні ставки, тарифні сітки.
- Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і фахів робітників, його призначення, структура, зміст.
- Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців, призначення, структура, зміст.
- Тарифні ставки і розряди, їх економічне значення та зв'язок із мінімальною заробітною платою. Годинні, денні, місячні тарифні ставки. Середня тарифна ставка робітників (робіт).
- Тарифні сітки, їхнє призначення та характеристика. Елементи тарифної сітки: тарифні розряди і коефіцієнти; абсолютні та відносні міжрозрядні співвідношення; діапазон тарифної сітки. Обчислення середніх показників тарифної сітки.
- Доплати і надбавки до тарифних ставок за умови праці, інтенсивність праці, професійну майстерність, суміщення фахів та ін.
- Побудова схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів.
- Удосконалення тарифної системи. Єдина тарифна сітка, її призначення, переваги та недоліки.

Ключові слова теми: *тарифна система оплати праці, тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні ставки, тарифні сітки, середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, доплати та надбавки до тарифних ставок, схеми посадових окладів, штатний розпис, єдина тарифна сітка.*

Практичне заняття

Мета: вивчити суть та призначення тарифної системи та її елементів.

Питання для обговорення

1. Призначення і склад тарифної системи.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники, їхнє призначення, структура, зміст.
3. Тарифні сітки, їхнє призначення, різновиди.
4. Диференціація тарифних сіток за галузями економіки.
5. Тарифні ставки, їх економічне значення та види.
6. Доплати і надбавки до тарифних ставок.

Групові завдання

1. Призначення тарифної системи оплати праці.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники: структура, зміст.
3. Поясніть диференціацію тарифних ставок на підприємствах
4. Назвіть основні види доплат та надбавок.
5. У чому полягає подальше вдосконалення тарифної системи?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу дайте відповіді на запитання:

1. У чому сутність тарифної системи? Назвіть основні її складові.
2. Охарактеризуйте структуру і зміст тарифно-кваліфікаційних довідників.
3. З допомогою формул опишіть порядок обчислення середнього тарифного коефіцієнта та середнього тарифного розряду?
4. Як розраховується абсолютне та відносне зростання тарифних коефіцієнтів?
5. Що характеризує діапазон тарифної сітки?
6. Обґрунтуйте сфери застосування годинної, денної та місячної тарифних ставок.
7. Проаналізуйте перелік доплат та надбавок відповідно до трудового законодавства України.
8. Єдина тарифна сітка: основні принципи її застосування.

Задачі для розв'язування

1. Розрахувати тарифні коефіцієнти кожного з розрядів, їх абсолютне та відносне зростання, діапазон тарифної сітки, якщо тарифні ставки робітників-відрядників такі: I розряд – 6,77 грн; II – 8,95 грн; III – 9,38 грн; IV – 10,65 грн; V – 11,2 грн; VI – 12,06 грн.

2. Спеціалізована бригада робітників виконала роботи з монтажу технологічного обладнання, загальна трудомісткість яких становить 3500 нормо-годин, у тому числі трудомісткість робіт I-го розряду – 300 н/год.; II – 500 н/год.; III – 700 н/год., IV – 1000 н/год., V – 600 н/год., VI – 400 н/год. Визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що тарифні коефіцієнти відповідно становлять: I-го розряду – 1,00; II-го – 1,08; III-го – 1,19; IV-го – 1,34; V-го – 1,54; VI-го – 1,80.

3. Виходячи зі встановленої на момент вирішення задачі розміру мінімальної заробітної плати, розрахувати за тарифними сітками табл. 1:

- 1) годинні тарифні ставки робітників відрядників;
- 1) абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів;
- 2) діапазон тарифної сітки.

Таблиця 1

Варіанти	Тарифні коефіцієнти по розрядах					
	1	2	3	4	5	6
1	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,8
2	1,0	1,21	1,38	1,54	1,7	1,8
3	1,0	1,13	1,25	1,38	1,55	1,8
4	1,0	1,12	1,27	1,44	1,62	1,8
5	1,0	1,22	1,41	1,56	1,7	1,8
6	1,0	1,18	1,24	1,38	1,57	1,8
7	1,0	1,2	1,4	1,6	1,73	1,8
8	1,0	1,23	1,42	1,56	1,72	1,8

4. Чисельність і фахово-кваліфікаційний склад робітників бригади характеризується такими даними: II-й розряд – 2 особи; III-й – 5 осіб; IV-й – 6 осіб; V-й – 3 особи; VI-й – 2 особи. Тарифний коефіцієнт II-го розряду становить 1,08; III-го – 1,19; IV-го – 1,34; V-го – 1,54; VI-го – 1,80. Годинна тарифна ставка I-го розряду – 7,62 грн. Розрахувати середній тарифний коефіцієнт і середню тарифну ставку робітників бригади.

5. Виходячи зі встановленої на момент вирішення задачі розміру мінімальної заробітної плати і користуючись даними табл. 2, визначити:

- середні тарифні ставки робітників;
- забезпеченість ділянки (цеху) кваліфікованою робочою силою.

Таблиця 2

Показники	Варіант					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,21	1,38	1,54	1,7	1,8
Кількість робітників-верстатників, осіб.						
1 розряд	20	–	10	–	–	20
2	–	20	–	45	50	30
3	30	20	35	80	90	10
4	50	50	30	100	60	40
5	70	80	10	40	30	–
Трудовісткість робіт, тис. нормо-год.						
1 розряд	7,0	–	3,5	4,0	0,55	1,5
2	–	4,0	6,0	5,5	0,76	3,2
3	1,0	4,4	0,7	0,5	0,88	1,1
4	3,5	4,8	–	9,0	0,34	1,2
5	4,0	10,0	10,0	–	1,5	1,0

Короткий виклад основного матеріалу теми

Тарифна система оплати праці – це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працюючих залежно від:

- складності роботи (кваліфікація, відповідальність);
- умов праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість);
- кількості праці (відпрацьований час у межах норми, понаднормовий час);
- результатів праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і фахів робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це нормативні документи, в яких усі види фахів і робіт розподіляються на групи залежно від їх складності. Єдиний тарифно кваліфікаційний довідник (ЄТКД) призначений для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, для складання навчальних програм з підготовки та підвищення кваліфікації робітників. **Кваліфікаційний довідник** посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому подані загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. За його допомогою можна визначити коло виконуваних обов'язків кожним керівником, спеціалістом і службовцем, правильно встановити поділ праці між керівниками та спеціалістами, забезпечити єдність у їхніх посадових обов'язках і вимогах, які до них ставляться.

Тарифна сітка – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких устанавлюється безпосередня залежність оплати праці робітникам від їх кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

Якщо тарифний розряд має характеризувати рівень кваліфікації робітника, то тарифний коефіцієнт кожного розряду показує, у скільки разів тарифна ставка даного розряду перевищує тарифну ставку першого розряду:

$$TK_n = \frac{TC_n}{TC_1},$$

$$TC_n = TC_1 \times TK_n$$

де TK_n – тарифний коефіцієнт i -го розряду; TC_n – тарифна ставка i -го розряду; TC_1 – тарифна ставка 1-го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним, залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

У практичній роботі підприємств з метою аналізу трудових показників, нарахування заробітної плати, встановлення розміру доплат виникає необхідність розрахунку середніх показників, що визначаються елементами тарифної системи, а саме: середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розряду робітника і робіт, середньої тарифної ставки робітників (робіт):

$$TK_c = \frac{\sum TK \times Ч_p}{\sum Ч_p},$$

$$TK_c = \frac{\sum TK \times T_p}{\sum T_p}$$

де TK_c – середній тарифний коефіцієнт групи робітників; TK – тарифний коефіцієнт відповідного розряду; $Ч_p$ – чисельність робітників такого самого розряду, осіб.; $\sum Ч_p$ – загальна чисельність робітників, осіб; T_p – трудомісткість

Середній тарифний розряд робітників (робіт) обчислюється за формулою:

$$TP_c = TP_m + \frac{TK_c - TK_m}{TK_b - TK_m},$$

де TP_c – середній тарифний розряд робітників; TK_m , TK_b – менший і більший з двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими є середній тарифний коефіцієнт; TP_m – тарифний розряд менший відносно суміжних розрядів, між якими є середній тарифний коефіцієнт.

Тарифна ставка є вираженням у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється по кожному з кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників. Годинні тарифні ставки застосовуються у тих випадках, коли завдання робітнику встановлюється у вигляді норм часу на одиницю виробу або роботи. Вони є основою додаткових виплат робітникам за роботу в нічний час, понаднормові роботи, умови праці. Денні тарифні ставки встановлюються у випадках, коли робітники працюють на основі змінних норм виробітку. Місячні тарифні ставки застосовуються для допоміжних робітників.

За допомогою тарифних ставок здійснюється міжгалузева та внутрішньогалузева диференціація заробітної плати робітників.

Змінною частиною тарифної системи оплати праці є доплати й надбавки, які застосовуються на підприємствах. Інколи ці види виплат ототожнюють, але це не одне і те ж. Доплати пов'язані з роботою, яку виконує працівник, і вони мають компенсаційний характер та призначення. Надбавки – це виплати, пов'язані, як правило, з особою конкретного працівника, в першу чергу – з його кваліфікацією, професійною майстерністю, ставленням до своїх обов'язків тощо. Вони мають стимулюючий характер.

Тестові завдання

1. Визначіть, що не належить до тарифної системи підприємства.

1. Умови і показники преміювання.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники.
3. Тарифна сітка.
4. Схеми посадових окладів.

2. Тарифна ставка – це:

1. Заробітна плата робітників.
2. Розмір оплати праці за одиницю виробленої продукції або виконаної роботи.
3. Розмір оплати праці робітників за одиницю відпрацьованого часу, що встановлюється за окремими тарифними розрядами.
4. Рівень кваліфікації робітника.

3. Як диференційовані тарифні ставки залежні від інтенсивності праці?

1. За галузями народного господарства.
2. За умовами праці.
3. За шкідливістю робіт.
4. За формами оплати праці.

4. Тарифна сітка – це:

1. Сукупність тарифних розрядів.
2. Сукупність тарифних ставок.
3. Сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.;
4. Групування посадових кваліфікацій за розмірами оплати їхньої праці.

5. Призначення тарифної системи полягає в:

1. Тарифікації робіт, що виконуються.
2. Тарифікації робіт і присвоєння кваліфікаційних (тарифних) розрядів робітника.;
3. Установлення тарифних ставок робітникам.
4. Здійснення диференціації та регулювання заробітної плати різних груп і категорій працівників.

6. Від кваліфікаційного рівня робітника залежить:

1. Розмір тарифного заробітку.
2. Розмір доплат.
3. Розмір надбавок.
4. розмір премії.

7. Якою має бути годинна тарифна ставка третього розряду, якщо тарифна ставка першого розряду 6,8 грн., а тарифний коефіцієнт третього розряду 1,2?

1. 8,16 грн.
2. 5,6 грн.
3. 8,0 грн.
4. 5,7 грн.

8. Розмір тарифної частини заробітної плати (окладу) залежить від:

1. Кваліфікації працівника.
2. Учасі працівника у розподілі прибутку підприємства.
3. Відпрацьованого часу.
4. Якості виготовленої продукції.

9. Кваліфікаційні характеристики кваліфікаційного довідника посад керівників, спеціалістів, службовців складаються з розділів:

1. Посадові обов'язки, повинен знати, кваліфікаційні вимоги.
2. Характеристика робіт, повинен знати, приклади робіт.
3. Посади і відповідні їм посадові оклади.
4. Групи підприємств по галузях і категоріях працівників.

10. Тарифікацію робіт та присвоєння робітникам кваліфікаційних розрядів здійснюють:

1. Міністерство соціальної політики України.
2. Галузеві міністерства.
3. Галузеві профспілки.
4. Адміністрація підприємства разом із профспілковою організацією.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Тарифна система оплати праці»**

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Удосконалення тарифної системи. 2. Умови застосування гнучкого тарифу та безтарифної системи оплати праці. 3. Самостійність організації в розробленні умов оплати праці. 4. Класифікатор професій та його основні розділи. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблеми удосконалення тарифного нормування в сучасних умовах. 2. Створення єдиних уніфікованих умов оплати праці працівників. 3. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки. 	I–XVIII тижні	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Побудуйте схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. 2. Основні принципи встановлення розмірів посадових окладів. 3. Сформуйте аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою: <ol style="list-style-type: none"> 1. Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вивчіть нормативно-правове забезпечення у сфері оплати праці в Україні; запропонуйте свої пропозиції щодо поліпшення ціни праці. 2. Безтарифна модель організації оплати праці: застосування в сучасних умовах. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

5.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Зарубіжний досвід щодо удосконалення тарифної системи та можливості його застосування на вітчизняних підприємствах 2. Трансформація систем винагороди за працю у сучасних умовах.	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
----	---	---------------	--

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

Розрахувати тарифні коефіцієнти кожного з розрядів, їх абсолютне та відносне зростання, діапазон тарифної сітки, якщо тарифні ставки робітників-відрядників такі: I розряд – 6,7; II – 8,25; III – 9,36; IV – 10,47; V – 11,64; VI – 12,53.

Розв'язок:

$$TK_n = \frac{T_{cn}}{T_{cI}}$$

$$\hat{O}\hat{E}_2 = 1$$

$$\hat{O}\hat{E}_{22} = \frac{8,25}{6,7} = 1,23$$

$$\hat{O}\hat{E}_{222} = \frac{9,36}{6,7} = 1,39$$

$$\hat{O}\hat{E}_{IV} = \frac{10,47}{6,7} = 1,56$$

$$\hat{O}\hat{E}_V = \frac{11,64}{6,7} = 1,73$$

$$\hat{O}\hat{E}_{V^2} = \frac{12,53}{6,7} = 1,87$$

$$\hat{A}\zeta_{22} 1,23 - 1 = 0,23$$

$$\hat{A}\zeta_{222} 1,39 - 1,23 = 0,16$$

$$\hat{A}\zeta_{IV} 1,56 - 1,39 = 0,19$$

$$\hat{A}\zeta_V 1,73 - 1,56 = 0,17$$

$$\hat{A}\zeta_{V^2} 1,87 - 1,73 = 0,14$$

$$\hat{A}\zeta_{22} = \frac{1,23}{1} \times 100 - 100 = 23\%$$

$$\hat{A}\zeta_{222} = \frac{1,39}{1,23} \times 100 - 100 = 13\%$$

$$\hat{A}\zeta_{IV} = \frac{1,56}{1,39} \times 100 - 100 = 12,2\%$$

$$\hat{A}\zeta_V = \frac{1,73}{1,56} \times 100 - 100 = 10,8\%$$

$$\hat{A}\zeta_{V^2} = \frac{1,87}{1,73} \times 100 - 100 = 8\%$$

- 1) розрахуємо тарифні коефіцієнти:
- 2) абсолютне зростання:
- 3) відносне зростання тарифних коефіцієнтів:

Діапазон тарифної сітки 1:1,8.

Задача 2.

Чисельність і фахово-кваліфікаційний склад робітників бригади характеризується такими даними: II розряд – 3 особи; III – 6; IV – 6; V – 3; VI – 4. Тарифний коефіцієнт II-го розряду = 1,08; III – 1,19; IV – 1,34; V – 1,54; VI – 1,80. Годинна тарифна ставка I-го розряду – 7,5 грн.

Розрахувати середній тарифний коефіцієнт і середню тарифну ставку робітників бригади.

Розв'язок:

- 1) визначимо середній тарифний коефіцієнт:

$$TK_c = \frac{\sum TK \times \zeta_p}{\sum \zeta_p}$$

$$TK_c = \frac{3 \times 1,08 + 6 \times 1,19 + 6 \times 1,34 + 3 \times 1,54 + 4 \times 1,80}{3 + 6 + 6 + 3 + 4} = \frac{3,24 + 7,14 + 8,04 + 4,62 + 7,2}{22} = \frac{30,24}{22} = 1,37$$

2) визначимо середню тарифну ставку:

$$Tc_c = Tc_I \times TKc$$

$$\dot{O}\tilde{n}_i = 7,5 \times 1,37 = 10,27$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. – Глава 15, С. 388–392.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Краматорськ, 1998. – Вип. 1. – 50 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. – Розділ 11, С. 167–190.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
5. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // уклад.: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль: ТНЕУ, 2008. – 66 с.
6. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 206–227.

Тема 11. Форми та системи заробітної плати

Теоретичні питання робочої програми

- Загальні поняття форм і систем заробітної плати, ефективність їх застосування.
- Системи відрядної форми оплати праці. Порядок нарахування заробітку за кожною системою відрядної форми.
- Погодинна форма оплати праці, сфера застосування.
- Системи погодинної форми оплати праці. Методи обчислення заробітку при погодинній формі оплати.
- Оплата праці в бригадах. Методи розподілу заробітної плати між членами бригад. Сутність коефіцієнта трудової участі.
- Штатно-посадова система оплати праці та її елементи. Особливості оплати праці керівників, фахівців та службовців державних підприємств та установ.
- Організація преміювання працівників. Елементи системи преміювання.
- Колективне та індивідуальне преміювання.
- Гнучкі та безтарифні системи оплати праці. Оплата праці за контрактом.

Ключові слова теми: заробітна плата, форми оплати праці, системи відрядної форми оплати праці, системи погодинної оплати праці, колективний заробіток, коефіцієнт трудової участі, відрядний заробіток, тарифний заробіток, штатно-посадова система оплати праці, доплати, надбавки, посадовий оклад, преміювання, безтарифна система оплати праці, гнучкий тариф, контрактна система оплати праці.

Практичне заняття 1

Мета: вивчити сутність та умови застосування форм та систем оплати праці в ринкових умовах.

Питання для обговорення

1. Поняття форм та систем оплати праці.
2. Умови застосування форм та систем заробітної плати.
3. Системи погодинної форми оплати праці.
4. Сутність кожної зі систем відрядної форми оплати праці.

Групові завдання

1. За яких умов доцільно застосовувати відрядну форму оплати праці?
2. Назвіть переваги та недоліки використання відрядно-прогресивної системи оплати праці.
3. Умови застосування почасової форми оплати праці.

4. Застосування непрямой відрядної та акордної систем оплати праці.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу обґрунтуйте відповіді на запитання:

1. Який порядок нарахування заробітку за кожною системою відрядної форми оплати праці?
2. Який порядок нарахування заробітку за кожною системою погодинної форми оплати праці?
3. Особливості застосування акордної системи оплати праці.

Задачі для розв'язування

1. Робітник-відрядник виготовив за місяць 785 деталей. Робота тарифікується IV розрядом, годинна тарифна ставка – 9,78 грн., норма часу на одну деталь – 0,4 люд./год. Розрахувати відрядну розцінку та заробітну плату робітника-відрядника.

2. Праця слюсаря-інструментальника V розряду (годинна тарифна ставка – 10,82 грн.) оплачується за погодинно-преміальною системою. За місяць робітник відпрацював 186 годин і виконав робіт обсягом 204 нормо-години. Положенням про преміювання на підприємстві передбачено виплату премії в розмірі 25% заробітку за умови забезпечення нормованого завдання з виконання норм виробітку. Рівень виконання норм виробітку, передбачений нормований завданням, на місяць становить 105%. Розрахувати заробіток слюсаря-інструментальника за даний місяць.

3. Праця робітника-відрядника оплачується за відрядно-преміальною системою. У розрахунковому місяці він виготовив 438 деталей, виконавши при цьому місячну норму виробітку на 102,5%. Відрядна розцінка за одну деталь становить 5,6 грн. Положенням про преміювання, що діє на підприємстві, передбачена премія в розмірі 15% від відрядного заробітку за умови перевиконання норм виробітку більш як на 100%. Розрахувати заробіток робітника-відрядника за місяць.

4. Допоміжний робітник, тарифна ставка якого становить 8,0 грн., зайнятий обслуговуванням 26 основних робітників-верстатників. Упродовж місяця він відпрацював 184 год., основні робітники, яких він обслуговує, виконали обсяг робіт у 5693 нормо/год. та відпрацювали 4992 год. Визначити заробітну плату допоміжного робітника.

5. Згідно з кошторисом (акордна система) сума заробітної плати за акордним нарядом склала 9350 грн. Термін виконання робіт становив 60 днів. За кожен процент скорочення терміну виконання завдання при високій якості роботи передбачена премія в розмірі 1%. Бригада виконала роботу за 57 днів з високою оцінкою якості робіт. Розрахувати розмір премії та загальний заробіток бригади.

Практичне заняття 2

Мета: ознайомитися з методами розподілу заробітку в умовах колективної (бригадної) форми організації праці; з'ясувати особливості оплати праці керівників, спеціалістів, службовців.

Питання для обговорення

1. Особливості оплати праці в бригадах.
2. Методи розподілу колективного заробітку між членами бригади.
3. Штатно-посадова система та її елементи.
4. Організація преміювання працівників виробництва: показники преміювання, умови та розміри преміювання.
5. Застосування контрактної, гнучкої та безтарифної форм оплати праці.

Групові завдання

1. Які умови застосування колективної форми оплати праці?
2. Які є методи розподілу заробітної плати між членами бригади?
3. Дайте характеристику методів розподілу колективного заробітку між членами бригади.
4. Які чинники впливають на застосування бригадної форми оплати праці?
5. Особливості оплати праці керівників, фахівців, службовців.
6. Види доплат та надбавок до посадових окладів.
7. Охарактеризуйте елементи системи преміювання.
8. Які особливості преміювання працівників основних та допоміжних виробничих підрозділів?
9. Які ви знаєте показники преміювання для керівників, спеціалістів, службовців?
10. У чому сутність застосування безтарифної системи оплати праці?
11. Які особливості оплати праці працівників на контрактній основі?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Опрацювавши теоретичні основи лекційного матеріалу, дайте відповіді на запитання:

1. У чому полягають особливості оплати праці керівників, спеціалістів, службовців?
2. Що являє собою штатний розпис працівників підприємства (організації)?

3. Який нормативний документ визначає перелік доплат та надбавок до посадових окладів на підприємстві, (організації)?
4. Який порядок встановлення посадового окладу для фахівців, службовців?
5. У чому полягає сутність колективного та індивідуального преміювання?
6. Охарактеризуйте вплив контрактної системи оплати праці на мотивацію до праці.

Задачі для розв'язування

1. До складу бригади належать троє працівників: тарифна ставка (ТС) першого розряду – 7,64 грн, ТС працівника другого розряду – 8,78 грн., ТС працівника третього розряду – 10,24 грн. Для бригади встановлена норма виробітку 120 кг продукції за зміну. Впродовж місяця бригада виготовила 3 тис. кг продукції. Обчислити бригадний заробіток.

2. Норма виробітку робітника за зміну – 20 деталей. Тарифна ставка робітника третього розряду – 10,73 грн. Розрахувати прямий відрядний заробіток 3-х робітників IV-го розряду, які відпрацювали за місяць 66 змін і виготовили та здали у ВТК 1800 деталей. Визначити відрядну розцінку, використовуючи норму виробітку та часу. Розрахувати середньоденний відрядний заробіток.

3. Оцінити роботу працівників, в оплаті праці яких застосовується коефіцієнт трудової участі (КТУ). У бюро працює 4 особи. Сума премії, нарахована за місяць згідно з Положенням про преміювання, становить 1820 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 2. Розраховані дані внести до табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок заробітної плати працівників

Працівники	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Розмір зарплати, грн.	Премія, грн.	Місячний заробіток, грн.
Алабай Н. Н.	2920	1,1			
Барська С. К.	2880	1,2			
Кузишин А. А.	2380	0,8			
Данилюк О. П.	2656	1,0			
Разом				1820	

4. Розрахувати коефіцієнт відрядного приробітку для розподілу заробітку між членами бригади з чотирьох осіб, якщо відрядний місячний заробіток бригади становить 9050 грн., тривалість робочої зміни – 8 год., інші дані наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Прізвища та	Тарифний	Годинна	Відпрацьовано
-------------	----------	---------	---------------

ініціали робітників	розряд	тарифна ставка, грн.	днів
1. Івасюк А. Б.	III	8,98	20
2. Даниленко Б. В.	V	11,26	21
3. Микитюк В. Г.	IV	10,80	22
4. Чайківський Г. Д.	IV	10,80	21

5. Місячний оклад економіста – 2950 грн., тривалість робочого дня – 8,2 год. За графіком він має відпрацювати 22 дні, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 5 днів (листок непрацездатності оплачується в розмірі 100% денного заробітку), а цей місяць економістові нарахована премія в розмірі 15% від фактичного заробітку. Обчислити місячний заробіток працівника.

6. Розрахувати місячну заробітну плату робітника VI розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 9,6 грн. Відпрацьовано протягом місяця 176 год., рівень виконання нормованого завдання – 100%. Доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

7. Розрахувати річний тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за даними таблиці:

Робітники	Кількість робітників, осіб	Годинна тарифна ставка (оклад) грн.	Річний фонд робочого часу одного робітника (год.)
1. Слюсар	2	8,86	1995
2. Електрик	3	10,42	1995
3. Вантажник	1	7,6	1995
4. Прибиральник	1	7,6	1600
Всього	7	–	–

8. Розрахувати загальну суму заробітної плати робітника-відрядника, праця якого оплачується за відрядно-преміальною системою. Відомо, що за місяць робітник відпрацював 176 год. і виготовив 660 деталей. Відрядна розцінка за одну деталь становить 7,8 грн., а норма часу на одну деталь – 0,4 люд.-год. Положенням про преміювання передбачена виплата премії: за 100% виконання норм – 5%; за кожний відсоток перевиконання норм – по 1,5% від відрядного заробітку.

10. Визначити загальний заробіток робітника-відрядника, оплата якого здійснюється за відрядно-прогресивною системою, якщо він за місяць відпрацював 22 зміни по 8 год. і виготовив 260 виробів при нормі часу на одиницю виробу 0,9 люд./год. Годинна тарифна ставка робітника – 9,85 грн. Всі вироби понад норму оплачуються за подвійними розцінками.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Форми та системи є складовими організації заробітної плати, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Форми і системи оплати праці підприємства та організації встановлюють самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

В Україні найпоширенішими на підприємствах є такі форми заробітної плати – відрядна та погодинна. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша – кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу.

Системи відрядної форми оплати праці:

- пряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- непряма-відрядна;
- акордна.

Системи погодинної форми оплати праці:

- пряма погодинна;
- погодинно-преміальна (погодинно-преміальна з нормованим завданням)

При колективній формі організації праці застосовується як відрядна так і почасова колективна (бригадна) форма оплати праці.

Пряма (проста) відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Відрядна розцінка визначається за формулами:

1. Для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_B = \frac{TC}{H_{вир}},$$

де TC – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи; $H_{вир}$ – норма виробітку за одиницю часу.

2. Для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_B = TC \times H_q,$$

де TC – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду цієї роботи; H_q – норма часу, хв.

При прямій відрядній системі оплати праці заробіток працівника ($Z_{відр}$) розраховується за формулою:

$$Z_{відр} = P \times Q,$$

де Q – кількість одиниць виробленої продукції; P – відрядна розцінка за одиницю продукції.

Відрядна-преміальна система оплати праці. Сутність її в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних та якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати можна розрахувати за формулою:

$$Z_{заг} = Z_{відр} + \frac{Z_{відр} (P_1 + P_2) \times P_{пл}}{100},$$

де $Z_{відр}$ – заробіток за відрядними розцінками, грн.; P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм; $P_{пл}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

Відрядна-прогресивна система. За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах виробничого завдання виплачується за фіксованими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Ступінь збільшення розцінок визначають за спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- та двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5; за двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 % коефіцієнт збільшення – 0,5, за перевиконання понад 10% – 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_{заг} = Z_{відр} + \frac{Z_{відр} (P_B - P_H)}{P_B} \times K_P,$$

де $Z_{відр}$ – відрядний заробіток за прямими розцінками; P_B – відсоток виконання норм виробітку; P_H – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку; K_P – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників, заробіток розраховується за формулою:

$$Зв\ddot{и}др_H = TC\delta \times t \times K_{ен},$$

де TC – годинна тарифна ставка допоміжного працівника; t – фактично відпрацьована кількість годин цим працівником; $K_{ен}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіх працівників, що обслуговуються. Його розраховують так:

$$K_{BH} = \frac{B_c}{H_e},$$

де B_c – виробіток в середньому на одного працівника; H_e – змінна норма виробітку, шт.

Загальний заробіток можна визначити множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{непр} = \frac{TC_{ден.доп}}{H_{об} \times B_{п}},$$

де $TC_{ден.доп}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.-коп.; $H_{об}$ – кількість робочих місць, які обслуговуються за встановленими нормами; $B_{п}$ – планова норма виробітку, встановлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується.

Акордна система оплати праці застосовується на підприємствах з тривалим циклом виробництва. Її сутність у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної системи заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання. Заробіток ($З_{акор}$) при цьому розраховується за формулою:

$$З_{акор} = TC_{інд} \times t_{пл} + TC_{нід} (t_{пл} - t_{ф}),$$

де $TC_{інд}$ – індивідуальна погодинна тарифна ставка; $t_{пл}$ – плановий час виконання робіт; $TC_{нід}$ – підвищена тарифна ставка; $t_{ф}$ – фактичний час виконання робіт.

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовують **погодинну оплату**, тобто оплату за працю певної тривалості (годину, день, місяць). В умовах переходу до ринку на деяких підприємствах може з'явитися тенденція до заміни відрядної оплати на погодинну.

За простої погодинної системи розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу:

$$З_{ног.} = TC \times T,$$

Де TC – тарифна ставка робітника; T – час, відпрацьований робітником.

При погодинно-преміальній системі оплата залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників:

$$Z_{\text{ног.пр.}} = TC \times T + П,$$

де $Z_{\text{ног.пр.}}$ – заробітна плата погодинно-преміальна; TC – тарифна ставка робітника; T – час, відпрацьований робітником; $П$ – премії за досягнення певних кількісних або якісних показників.

Підприємства також широко застосовують погодинно-преміальну систему з нормованими завданнями. Робітників-погодинників преміюють за виконання встановлених їм нормованих завдань.

Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \frac{\sum TC}{H_{\text{вбриг}}},$$

де $\sum TC$ – сума тарифних ставок членів бригади, грн.; $H_{\text{вбриг}}$ – бригадна норма виробітку.

Інший варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У цьому разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \sum TC \times \sum Z_{TP},$$

де $TC = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ – сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.; $Z_{TP} = Z_{TP1} + Z_{TP2} + Z_{TP3} + \dots + Z_{TPn}$ – сума трудових затрат за нормами за кожним розрядом.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта відрядного заробітку (Квз);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Коефіцієнт відрядного заробітку (Квз) розраховується як відношення відрядного заробітку колективу бригади (ЗПв) до тарифної частини цього заробітку (ЗПтар) за відпрацьований час:

$$Квз = \frac{ЗПв}{ЗПтар}.$$

Сутність коефіцієнта трудової участі (КТУ) полягає в тому, що кожному робітникові бригади установлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та

якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни.

Заробіток кожного члена бригади за допомогою КТУ розраховують у такій послідовності: спочатку визначають тарифний заробіток кожного члена бригади шляхом множення його годинної (денної) ТС на фактичну кількість відпрацьованих годин (днів). Різниця між загальним відрядним заробітком бригади і сумою тарифної заробітної плати усіх робітників становить відрядний приробіток, який підлягає розподілу між членами бригади з урахуванням їх КТУ.

На підприємствах КТУ застосовують для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Відрядний приробіток і колективні премії (надтарифна частина заробітку). Розподіляються між членами бригади при відрядно преміальній системі за допомогою розрахункового коефіцієнта відрядного приробітку (колективної премії):

$$K_{np} = \frac{B_{np}}{\sum_{i=1}^n TC_i \times T_i \times K_{TU}}$$

де K_{np} – розрахунковий коефіцієнт відрядного приробітку; B_{np} – сума відрядного приробітку (премії), грн.; TC_i – тарифна ставка кожного робітника бригади; T_i – кількість годин (днів), відпрацьованих кожним робітником бригади; K_{TU} – коефіцієнт трудової участі кожного робітника; n – кількісний склад бригади, осіб.

Сума відрядного приробітку (премії) кожного члена бригади визначається за формулою:

$$PP_i = K_{np} \times TC_i \times T_i \times K_{TU}_i,$$

де PP_i – сума відрядного приробітку (премії) кожного члена бригади.

Керівники, спеціалісти і службовці (надалі КСС) належать до промислово-виробничого персоналу підприємства, організації. Оплата праці КСС, як і оплата робітників, будується з урахуванням кількості та якості роботи, трудового внеску кожного працівника. Основним призначенням керівників, спеціалістів та службовців є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці. Вони здійснюють управлінську діяльність, виконуючи організаційно-розподільчі, адміністративно-господарські, організаційно-інженерні та організаційно-економічні функції.

Якщо регулювання заробітної плати робітників здійснюється з допомогою тарифної системи, то основою оплати праці керівників, спеціалістів і службовців є штатно-посадова система. Вона є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС

охоплює: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за допомогою посадових окладів. **Посадові оклади** – це постійна, гарантована частина їхньої заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75–80% від загальної суми заробітку.

Схеми посадових окладів – це повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів. У схемах передбачено два розміри посадових окладів – мінімальний і максимальний. Така «вилка» посадових окладів дозволяє диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними результатами, сприяє підвищенню їхньої кваліфікації, відповідальному ставленню до своїх обов'язків.

Схеми посадових окладів мають галузевий характер і є предметом галузевих тарифних угод.

При встановленні посадових окладів спеціалістів головними критеріями диференціації оплати праці є складність і відповідальність виконуваних робіт, що дає змогу рангувати їхні посади. Фактичний оклад конкретного спеціаліста може бути вищим від мінімального рівня (в межах так званої «вилки») з урахуванням ситуації на ринку праці, особистих якостей і заслуг працівника, його завантаженості й напруженості праці.

Мінімальні посадові оклади встановлюються тим працівникам, які починають свою діяльність у конкретній сфері і виконують вузьке коло завдань у межах регламентованого завдання під безпосереднім керівництвом старшого спеціаліста або керівника. **Максимальні оклади** встановлюють працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, досвідом роботи, самостійністю у виконанні робіт у межах зазначеної функції, з ініціативним і творчим ставленням до праці.

Штатний розпис є внутрішнім нормативним документом, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів. Штатний розпис включається у тарифну угоду на виробничому рівні як складова колективного договору, що укладається на підприємстві. Він щорічно переглядається і затверджується власником або уповноваженим органом чи особою з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом, який представляє інтереси більшості найманих працівників.

В оплаті праці КСС використовують **доплати і надбавки**, більшість з яких регламентуються трудовим законодавством. Надбавки мають стимулюючий характер. Основні види надбавок:

- за високі досягнення в праці спеціалістів;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої роботи.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і мають компенсаційний характер. Основні з них:

- за суміщення фахів (посад);
- за роботу в нічний час;
- за роботу у вихідні та святкові дні, що є робочими за графіком;
- за роботу у важких, шкідливих і особливо шкідливих умовах.

Оплата праці державних службовців здійснюється з огляду на особливості управлінської праці. Заробітна плата державних службовців складається із:

- посадових окладів;
- доплат за ранг;
- надбавок за особливі умови державної служби;
- надбавок за вислугу років;
- премії за результати роботи державного службовця.

Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується для працівників організації, робота яких має стабільний характер. Вона може бути простою та преміальною.

Для обчислення місячного заробітку спеціаліста визначається кількість фактично відпрацьованого часу ($\Phi PЧ_m$):

$$\Phi PЧ_m = D_p \times T_p,$$

де D_p – кількість робочих днів, яка має бути відпрацьована за графіком протягом місяця (годин); T_p – тривалість робочого дня, годин.

Заробітна плата спеціаліста за фактично відпрацьований час може бути розрахована:

$$ЗП_{фрч} = \frac{ПО}{\Phi PЧ_{(норм)}} \times \Phi PЧ_{(факт)},$$

де $ПО$ – посадовий оклад спеціаліста (грн.); $\Phi PЧ_{(норм)}$ – фонд робочого часу, встановлений згідно із законодавством (дн.); $\Phi PЧ_{(факт)}$ – фонд робочого часу фактично відпрацьований за місяць (дн.)

Фонд основної оплати праці формується таким чином:

$$ЗП_{осн} = ЗП_{фрч} + ЗП_{нп} + ЗП_{св.},$$

де $ЗП_{фрч}$ – зарплата за фактично відпрацьований робочий час; $ЗП_{нп}$ – оплата за дні участі у конференції; $ЗП_{св.}$ – оплата в святкові дні, за умов, коли свята не збігаються з вихідним.

За умов преміальної системи оплати праці розмір премії визначається:

$$П = ЗП_{осн} \times P_p,$$

де P_p – розмір премії у відсотках.

Місячна заробітна плата спеціаліста з урахуванням преміальних виплат розраховується:

$$ЗП_{міс} = ЗП_{осн} + П.$$

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Складовими елементами організації преміювання на підприємствах (організаціях) є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії та порядку їх виплати.

На підприємствах застосовуються основні й додаткові показники преміювання, а також визначаються умови преміювання.

Основні показники мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

Додаткові показники преміювання мають стимулювати різні менш значимі аспекти діяльності. Показники преміювання мають бути конкретними, чітко сформованими, легко обліковуватися.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

На практиці застосовують індивідуальне та колективне преміювання робітників. Індивідуальне преміювання застосовується у випадку, коли з огляду на особливості організації виробництва мають враховуватись індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших працівників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія нараховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як і при колективній, так і при індивідуальній організації праці з метою стимулювання працівників для досягнення найкращих, загальних кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу та коефіцієнта трудової участі.

Суттєві відмінності має преміювання професіоналів, фахівців і технічних службовців. Преміювання професіоналів, фахівців основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за ті показники, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення її якості, поліпшення використання устаткування в конкретному виробничому підрозділі, тобто досягнення певних кінцевих результатів.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

Для визначення розміру премії цієї категорії працівників, за умови виконання установлених планових завдань, застосовують коефіцієнт якості праці.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. (Дані показники оцінюються

різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$Kя = \sum P \quad \text{або} \quad Kя = P_1 + P_2 + \dots + P_n,$$

де P_1, P_2, \dots, P_n – величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Важливого значення для стимулювання праці персоналу в ринкових умовах набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

В умовах розширення економічної самостійності підприємств, переходом до ринкових відносин, в умовах зростання інфляції, недосконалості податкових механізмів дедалі більшого розвитку та впровадження набувають безтарифні і гнучкі систем оплати праці, системи винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, що враховують фінансові результати діяльності підприємств.

Гнучка система оплати праці – це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці враховується значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації (фірми), а не лише стаж, кваліфікація чи професійна майстерність

Основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства; основою її формування є насамперед перелік тих робіт, що виконуються на підприємстві і кваліфікуються за рівнем складності й значущості для підприємства; заробіток працівника індивідуалізований і залежить від фактичних результатів праці.

Безтарифна система оплати праці – це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Фактична величина заробітної плати кожного працівника при безтарифній системі залежить від:

- 1) кінцевих результатів діяльності колективу;
- 2) кваліфікаційного рівня працівника;
- 3) фактично відпрацьованого часу;
- 4) коефіцієнта трудової участі (кожному працівникові присвоюються постійні коефіцієнти, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня).

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває **контрактна система оплати праці**, яка може застосовуватися поряд із наявною на підприємстві системою оплати праці.

Контракт – це особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати та організації плати працівників й умови розірвання договору за згодою двох сторін. Контракт укладається на визначений термін між роботодавцем і працівником. У ньому обговорюються умови праці, права, обов'язки і відповідальність сторін, режим роботи і рівень оплати праці та термін дії цього документа. В контракті вказуються наслідки, які можуть виникнути у випадку дострокового розірвання договору однією зі сторін.

Контракт як особлива форма трудового договору спрямований на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, при цьому підвищується взаємна відповідальність сторін, правова і соціальна захищеність працівника.

Завдання до самостійної роботи з теми «Форми та системи заробітної плати»

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p style="text-align: center;">Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значення та застосування колективної форми оплати праці на підприємствах 2. Основні принципи побудови посадових окладів у сучасних економічних умовах. 3. Призначення безтарифної системи оплати праці в організації. 4. Мотиваційна роль контрактної системи оплати праці. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні проблеми впровадження погодинної форми оплати праці для робітників. 2. Організація оплати праці керівників, фахівців, службовців та її вдосконалення в ринкових умовах. 3. Умови застосування форм та систем оплати праці на промислових підприємствах. 4. Система «оцінки заслуг». Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників. 5. Розвиток систем винагороди у сфері праці. 6. Особливості організації систем оплати праці в окремих країнах ЄС. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР

3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробити показники і умови преміювання, запропонувати організацію преміювання працівників підприємства. 2. Розробити показники і умови преміювання, запропонувати організацію преміювання працівників підприємства на основі зарубіжного досвіду. 3. Проаналізувати переваги і недоліки відрядної форми та систем оплати в ринкових умовах. Зробити критичний аналіз. 4. Обґрунтуйте переваги і недоліки методів розподілу колективного заробітку між членами бригади. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Які проблеми дозволяє вирішити бригадна форма оплати праці на підприємствах, установах, організаціях? Відповідь обґрунтуйте посиланнями на підприємства. 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опрацювати статті в газетах у журналах «Україна: аспекти праці», «Економіка АПК», «Праця і зарплата» щодо питань оплати праці та підготувати доповідь на тему: «Колективна (бригадна) система заробітної оплати праці та її вплив на продуктивність праці». 2. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», «Регіональна економіка», «Економіст» проаналізувати нормативні документи й підготувати доповідь на тему «Оплата праці керівників, фахівців, службовців та її регулювання». 3. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», «Регіональна економіка», «Персонал» та підготувати доповідь на тему «Використання досвіду країн ЄС в процесі реформування оплати праці в Україні». 	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

6.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробити пропозиції щодо впровадження погодинної форми оплати праці для всіх категорій персоналу. 2. Розробити пропозиції щодо вдосконалення організації оплати праці керівників, фахівців, службовців. 3. Визначити ефективність системи доплат і надбавок для керівників, фахівців, службовців на підприємстві. 4. Обґрунтувати значення поширення різноманітних форм участі працівників у прибутках для стимулювання праці. 5. Розробити механізм удосконалення оплати праці в Україні з урахуванням досвіду країн ЄС. 	I–XVIII	Оцінювання якості підготовлених матеріалів
----	--	---------	--

Тестові завдання

1. Основою оплати праці керівників, фахівців і службовців є:

1. Системи відрядної форми оплати праці.
2. Тарифна система.
3. Штатно-посадова система.
4. Мінімальна заробітна плата.

2. Посадові оклади повинні становити від загальної суми заробітку:

1. 40–45%.
2. 50–60%.
3. 75–80%.
4. 80–90%.

3. Схеми посадових окладів – це:

1. Повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
2. Повний перелік форм і систем оплати праці, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
3. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.
4. Схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

4. Схеми посадових окладів мають галузевий характер і є предметом:

1. Галузевих тарифних угод.
2. Тарифних сіток.
3. Мінімальної заробітної плати.
4. Тарифно-кваліфікаційного довідника.

5. Штатний розпис – це:

1. Внутрішній нормативний документ, де вказано перелік посад, що є на підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів.

2. Повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
3. Повний перелік форм і систем оплати праці, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
4. Схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

6. Скільки систем має відрядна форма оплати праці?

1. Дві.
2. Три.
3. Чотири.
4. П'ять.

7. Відрядно-прогресивна система оплати праці визначається як:

1. Множення кількості виробленої продукції на ціну за одиницю продукції.
2. Оплата праці включає окрім відрядного заробітку премії за досягнуті результати.
3. Робота, виконана в межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а робота, виконана понад норму, оплачується за зростаючими розцінками.
4. Заробіток працівника залежить від результатів праці робітників, що ним обслуговуються.

8. Основою для нарахування премії може бути:

1. Несприятливі умови праці робітника.
2. Особистий творчий внесок працівника в загальні результати діяльності підприємства.
3. Складне матеріальне становище працівника.
4. Понаднормова робота.

9. За простої погодинної системи розмір заробітку визначається:

1. Залежно від розряду робітника і кількості виготовленої продукції.
2. Залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу.
3. Залежно відпрацьованого ним часу.
4. Залежно від результатів праці робітників, що ним обслуговуються.

10. Сутність акордної системи оплати праці полягає у тому, що:

1. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок.
2. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом.
3. Відрядна розцінка встановлюється на окрему виробничу операцію.
4. Залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу.

11. Відрядна-преміальна система оплати праці полягає в тому, що:

1. Робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.
2. Робітникові нараховується премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.
3. Відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом.
4. Оплата праці включає, крім відрядного заробітку, премії за досягнуті результати.

12. Застосування на підприємствах, установах та організаціях погодинної форми оплати праці:

1. Потребує точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом.
2. Створює можливість точного кількісного обліку результатів праці.

3. Зумовлює відсутність впливу на результати чинників, які не залежать від трудових зусиль працівника.
4. Дає реальну можливість працівника своїми зусиллями збільшувати результати роботи.

13. Сутність коефіцієнта трудової участі полягає в тому, що:

1. Кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання.
2. Кожному керівникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі в прибутках.
3. Кожному спеціалісту бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання.
4. Кожному робітникові бригади встановлюється загальний коефіцієнт.

14. Показників преміювання не повинно бути більше:

1. 1–2 (максимум 3).
2. 2–3 (максимум 4).
3. 4–5 (максимум 6).
4. 5–6 (максимум 7).

15. Безтарифна система оплати праці – це:

1. Організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями в оплаті різної праці.
2. Повний перелік найменувань посад, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
3. Пповний перелік форм і систем оплати праці, необхідних для нормального функціонування підприємства, з кожної із яких визначено розміри посадових окладів.
4. Схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

16. Контрактна система оплати праці може застосовуватися:

1. В умовах командно-адміністративної системи регулювання економіки.
2. Лише при застосуванні відрядної форми оплати праці.
3. Лише при застосуванні погодинної форми оплати праці.
4. Поряд із наявною на підприємстві системою оплати праці.

17. На підприємствах застосовуються показники преміювання:

1. Основні й додаткові.
2. Індивідуальні та колективні.
3. Відрядні й погодинні.
4. Тарифні та продуктивні.

18. Розраховуючи загальний заробіток за відрядної форми оплати, важливо визначити:

1. Тарифну сітку.
2. Розряд робітника.
3. Відрядну розцінку.
4. Тарифну ставку.

19. В Японії при організації оплати праці значну увагу приділяють:

1. Стажу роботи.
2. Швидкості виконання проекту.
3. Участі в прибутках.
4. Стимулюванню праці.

20. У країнах Західної Європи стимулювання праці менеджерів проводиться на основі:

1. Потреб організації.
2. Тарифних ставок та сіток.
3. Відрядної та погодинної форм.
4. Оцінки заслуг (ефективності праці) конкретних працівників.

Приклади розв'язування задач

Задача 1. До бригади належать 3 працівники. ТС першого працівника – 8,6 грн., ТС другого працівника – 9,82 грн., ТС третього працівника – 10,26 грн. Для бригади встановлена норма виробітку 8 кг продукції за зміну. Протягом місяця бригада виготовила 3 тис. кг продукції. Розрахувати бригадний заробіток.

Розв'язок:

$$R_{\text{бриг.}} = \frac{\sum TC}{N_{\text{вир.бриг.}}} = 8,6 + 9,82 + 10,26 / 8 = 3,58 \text{ грн.}$$

$$\text{Заробіток бригадний} = 3,58 \times 3000 = 10740 \text{ грн.}$$

Задача 2.

Розрахувати загальну суму заробітної плати робітника за відрядно-преміальною системою, якщо норма часу на 1 деталь становить 0,4 люд./год.; відрядна розцінка – 5,6 грн. за деталь. За місяць робітник відпрацював 174 люд./год., виготовив 468 деталей.

Премія виплачується 10% за 100% виконання плану і 1,5% за кожен відсоток перевиконання плану.

Розв'язок:

- 1) прямий відрядний заробіток:

$$ЗПв = 468 \times 5,6 = 2620,8 \text{ грн.}$$

- 2) % перевикон. норми виробітку:

$$\% \text{ перев.} = \frac{468 \times 0,4}{174} \times 100\% = 107,6\% = 108\%$$

- 3) розраховуємо загальний заробіток робітника-відрядника:

$$Ззаг = Звід + \frac{\% \times (1 + \% \times 2)}{100} = 2620,8 + \frac{2620,8 \times (10 + 8 \times 1,5)}{100} = 3197,4 \text{ грн.}$$

Задача 3.

На одному з підприємств нафтопереробної промисловості спеціалізована бригада слюсарів з виготовлення інструменту за єдиним відрядним нарядом заробила 12860,0 грн. Заробіток за тарифними ставками за фактично відпрацьований час становить 7974,8 грн.

Відрядний приробіток бригади – 4849,6 грн. Розмір колективної премії – 3070,0 грн.

Визначити загальний заробіток кожного члена бригади.

№ з/п	ПП	розряд	Год ТС	Відпр. час (т)	Тарифна ЗП (гр.4х гр.5)	Відрядний заробіток без КТУ	КТУ	Розрах. величина з урахуванням КТУ (гр.7хгр.8), грн.	Відрядний приробіток, грн.	Премія, грн.	Загальний заробіток (гр.9+10+11), грн.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Кузьмук	V	10,2	184	1876,8	3021,6	1,6	3028,9	363,4	242,3	3634,6
2	Іванов	V	10,0	160	1600,0	2576	1,25	2000	240,0	160	2400
3	Кріль	V	10,9	184	2005,65	3229,1	1,5	3008,5	361,0	240,7	3610,2
4	Білик	V	11,4	182	2074,8	3440,4	1,4	2904,7	348,6	232,4	3483,5
5	Швець	VI	12,6	176	2217,6	3570,3	1,5	3326,4	399,2	266,1	3991,7
	Разом				7974,8			40410,8			17120

1. Визначаємо коефіцієнт відрядного заробітку:

$$K_{ЗВ} = \frac{\zeta \hat{a}^3 \ddot{a} \ddot{d}}{\zeta \delta \hat{a} \ddot{d}} = \frac{12860}{7974,8} = 1,61$$

2. Визначаємо розрахунковий коефіцієнт відрядного приробітку (з урахуванням КТУ):

$$K_{Впр} = \frac{\zeta \hat{a}^3 \ddot{a} \ddot{d} - \zeta \delta \hat{a} \ddot{d}}{\zeta \hat{a}^3 \ddot{a} \ddot{d} \hat{E} \hat{O} \hat{O}} = K_{\hat{a}np} = \frac{B_{np}}{\sum_{i=1}^n t c_i \times t_i \times K T O_i} = \frac{12860 - 7974,8}{40410,8} = 0,12$$

де B_{np} – відрядний приробіток; t – відпрацьований час; n – кількість членів у бригаді.

$$K_{Впр} = 12860 - 7974,8 : ((10,2 \times 184 \times 1,6) + (10,0 \times 160 \times 1,25) + (10,9 \times 184 \times 1,5) + (11,4 \times 182 \times 1,4) + (12,6 \times 176 \times 1,5)) = 0,12.$$

3. Знайдемо коефіцієнт розподілу колективної премії кожного члена бригади:

$$K_{кпр} = \frac{P_{кол}}{\sum_{i=1}^n t c_i \times t_i \times K T U_i}$$

де $P_{кол}$ – розмір колективної премії;

$$P P_i = 3070,0 : ((10,2 \times 184 \times 1,6) + (10,0 \times 160 \times 1,25) + (10,9 \times 184 \times 1,5) + (11,4 \times 182 \times 1,4) + (12,6 \times 176 \times 1,5)) = 0,08$$

3. Розраховуємо загальний заробіток кожного члена бригади:

$$Z_{заг} = \sum_{i=1}^n 3 P_{таp_i} + B_{np_i} + P_i$$

$$Z_{заг} = (3028,9 + 363,4 + 242,3) + (2000 + 240 + 160) + (3008,5 + 361 + 240,7) + (2904,7 + 348,6 + 232,4) + (3326,4 + 399,2 + 266,1) = 17120 \text{ грн}$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. / А. В. Калина. –К: МАУП, 1997.
4. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми: Університетська книга, 2006. – 264 с.
5. Ковальов В. М., Рижигов В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 337 с.
7. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
8. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // Укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль: ТНЕУ. – 2008. – 66 с.
9. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.
10. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. / Слезингер Г. Э. – М.: ИНФРА – М, 1996.
11. Современная экономика труда: моногр. / Руководитель авторск. кол-ва и науч. ред. В. В. Куликов. – Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
12. Фільштейн Л. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України / Л. Фільштейн // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 4. – С. 42–44.
13. Юрлова Н. Гідна праця в Данії: Зайнятість, соціальна економічна політика. / Н. Юрлова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5.
14. Юровський П. Организация заработной платы в современных условиях / П. Юровський // Современный бухгалтер. – 2004. – октябрь (№ 41).

Тема 12. Планування праці

Теоретичні питання робочої програми

- Трудові показники, їхній взаємозв'язок і вплив на ефективність діяльності суб'єктів господарювання. Показники праці як складова бізнес-плану.
- Методи планування трудових показників на рівні підприємства. Розробка планів із продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати.
- Методика планування продуктивності праці за факторами її зростання. Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві. Основні етапи планування продуктивності праці.
- Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.
- Планування середньої заробітної плати.
- Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

Ключові слова теми: *планування в сфері праці, трудові показники, методи планування трудових показників, план із продуктивності праці, планування фонду заробітної плати, планування чисельності персоналу, методи планування.*

Практичне заняття 1

Мета: вивчити особливості планування трудових показників у нових економічних умовах, дослідити планування продуктивності праці, чисельності працюючих та коштів на оплату праці в сучасних економічних умовах.

Питання для обговорення

1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.
2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок. Показники праці як складова бізнес-плану.
3. Планування продуктивності праці.
4. Значення, завдання і методи планування чисельності працівників. Показники чисельності, структури та руху персоналу.
5. Планування витрат на оплату праці та середньої заробітної плати.

Групові завдання

1. Перерахуйте основні завдання планування трудових показників.
2. Назвіть основні види планів діяльності конкретного підприємства.
3. Охарактеризуйте методи планування продуктивності праці.
4. Поясніть основні етапи планування продуктивності праці.
5. Обгрунтуйте сутність планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому по підприємству.

6. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці та чинники, які на них впливають. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика чинників, які впливають на трудові показники діяльності підприємства	
Показник	Чинник, який впливає на трудовий показник

7. Охарактеризуйте методи планування чисельності робітників.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Дайте характеристику основних трудових показників.
2. Що є основою для розробки плану з праці на підприємстві?
3. Яким чином трудові показники відображаються у бізнес-плані?
4. Визначте основні джерела інформації для планування та аналізу трудових показників.
5. Обґрунтуйте методи та процес планування трудових показників.
6. Обґрунтуйте, яким чином планується чисельність керівників, спеціалістів і службовців?
7. Як здійснюється планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих?

Задачі для розв'язування

1. На заводі у поточному періоді було вироблено 21216 т цементу, а в базовому – 20000 т. Затрати робочого часу в базовому періоді становили 1100 люд./днів, у поточному – 1122 люд./дні. Індекс затрат робочого часу – 102%. Визначити показники рівня і динаміки продуктивності праці, зміни обсягу продукції в поточному періоді порівняно з базовим за рахунок різних чинників.

2. На підприємстві використовується 90 верстатів, норма обслуговування на одного працівника за зміну становить 8 верстатів. Режим роботи – 3-змінний. Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – 0,89. Розрахувати середньоспискову чисельність працівників.

3. На промисловому підприємстві фонд заробітної плати (ФЗП) в базовому періоді становить 8 675 тис. грн. Визначити річний плановий фонд ЗП, якщо в плановому періоді обсяг виробництва продукції зростає на 8,6%, продуктивність праці – на 7%, середня ЗП – на 2,5%.

4. На основі звітних даних визначити фонди годинної, денної і місячної (річної) заробітної плати, тис. грн. (табл. 1).

Таблиця 1

Види оплати	Варіант				
	1	2	3	4	5
Оплата за відрядними розцінками	35100,4	28374,0	376240,2	397165,1	402108,5
Оплата за відрядно-преміальною системою	13500,2	142631,0	146250,4	161372,0	172651,2
Погодинна оплата	95126,3	95000,1	97206,8	142017,0	120000,8
Премії погодинникам	17267,1	13120,0	22380,9	21000,3	28364,0
Доплата відрядникам у зв'язку зі зміною умов праці	450,3	536,4	670,4	395,2	437,8
Доплата за роботи у наднормовий час	1800,0	1792,3	1806,0	1700,2	1910,5
Оплата цілоденних простоїв	437,2	526,2	714,5	425,6	487,9
Оплата внутрішніх простоїв	100,5	127,8	208,6	129,3	165,7
Оплата чергових і додаткових відпусток	20000,5	25067,2	26034,5	28727,3	29040,1
Оплата роботи в нічні години	7062,9	8350,1	8596,2	9486,0	10041,3
Оплата днів виконання державних обов'язків	1050,0	702,4	700,1	1200,5	1346,2
Доплата незвільненим бригадам	348,3	357,1	300,8	351,9	345,4
Оплата пільгових годин підліткам	727,8	735,0	752,4	766,5	710,8
Оплата навчання учням	685,0	697,2	701,6	707,2	700,9
Оплата перерв для матерів-годувальниць	765,3	772,0	704,2	799,1	702,7
Компенсація за не використану відпустку	300,0	325,9	344,2	259,8	302,6
Вихідна допомога	377,4	380,0	404,5	426,3	400,8

5. Планова річна виробнича програма становить 50500 виробів. Норма часу на виробництво одного виробу – 1,5 год. На одного працівника у плановому періоді припадає 108 днів вихідних і святкових, середня тривалість щорічної відпустки – 23 дні, невиходи через хворобу – 3 дні, інші невиходи – 5 днів. Середня тривалість робочої зміни – 7,8 год. Розрахувати планову чисельність основних працівників підприємства.

6. На основі даних таблиці розрахувати коефіцієнт обороту щодо прийому; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту щодо вибуття. Зробити відповідні висновки.

Таблиця 2.

Показники	Чисельність працівників, осіб
Чисельність працівників на початок року	248
Прийнято – всього	12
У т.ч. :	
а) за цільовим скеруванням з навчальних закладів	4

б) за скеруванням центру зайнятості	6
в) переведено в робітники інших категорій працівників	2
Вибуло	33
а) вибуло у зв'язку з призовом у Збройні сили України та виходом на пенсію	15
б) вибуло у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору	10
в) вибуло за власним бажанням	6
г) звільнено за прогули та порушення трудової дисципліни	2
Чисельність працівників на кінець року	227
Середньоспискова чисельність працівників (ССЧ)	242

7. На основі даних табл. 3 про використання часу робітниками за звітний квартал розрахувати календарний, номінальний та ефективний фонди робочого часу та коефіцієнти їх використання. Зробити висновки.

Таблиця 3

1	Відпрацьовано людино-днів	17100
2	Кількість людино-днів простоїв	100
3	Щорічні відпустки	800
4	Відпустки у зв'язку з навчанням	200
5	Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	350
6	Неявки у зв'язку з хворобою	450
7	Інші неявки, дозволені законодавством	230
	Прогули	50
8	Неявки з дозволу адміністрації	220
9	Вихідні та святкові дні	7500

Короткий виклад основного матеріалу теми

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. **До основних трудових показників належать:** трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Планування та аналіз трудових показників є одним із напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежать від умов праці і розмірів заробітної плати.

План із праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група.

Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням планового рівня продуктивності праці до базисного (або очікуваному) у відсотках:

$$T_{пн} = \frac{ПП_{пл}}{ПП_{баз}} \times 100\% .$$

Розрахунок можливого зростання продуктивності праці здійснюється на основі економічної оцінки впливу окремих чинників на рівень виробництва продукції. Як міра впливу цих чинників на зростання продуктивності праці приймається відносна економія робочої сили від впровадження тих чи інших організаційно-технічних заходів:

$$E_{ч} = \frac{ТМ_{зн}}{\Phi \times K_{нв}} ,$$

де $E_{ч}$ – економія чисельності робітників, осіб; $ТМ_{зн}$ – зниження трудомісткості виробничої програми, люд./год; Φ – фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника, год; $K_{нв}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку

Приріст продуктивності праці за рахунок конкретного резерву чи чинника визначається:

$$\Delta Пн = \frac{E_{ч} \times 100}{Чр - E_{ч}} ,$$

де $\Delta Пн$ – приріст продуктивності праці в результаті відносної економії робочої сили за рахунок того чи іншого резерву, %; $Чр$ – розрахункова чисельність робітників (визначається на плановий обсяг робіт з урахуванням базового виробітку), осіб.

Зростання обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці на підприємстві розраховується за формулою:

$$\Delta Q_{пн} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ВП} \times 100 ,$$

де ΔQ_{nn} – приріст виробництва за рахунок зростання продуктивності праці; $\Delta Ч$ – приріст чисельності робітників; $\Delta ВП$ – приріст обсягу виробництва.

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовують два методи: **метод прямого рахунку** і **метод планування за чинниками**.

Працівники підприємства поділяються на дві категорії: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал непромислових організацій.

У практиці обліку персоналу підприємства розрізняють списковий склад, явочний склад, середньоспискову чисельність і структуру кадрів.

Необхідною складовою планування чисельності робітників є розрахунок балансу робочого часу одного середньоспискового робітника.

Головні частини балансу робочого часу: календарний, номінальний і корисний (ефективний) фонд робочого часу.

Календарний фонд – це число календарних днів у плановому періоді. **Номінальний фонд** – це кількість робочих днів, які максимально можна використати впродовж планового періоду. Він визначається як різниця між календарним фондом і кількістю святкових днів і вихідних.

Корисний (ефективний) фонд робочого часу – це середня кількість робочих днів, яка корисно використовується протягом планового періоду, визначається як різниця між номінальним фондом і кількістю неявок на роботу з різних причин.

Показник планового балансу робочого часу використовується для розрахунку планової чисельності основних робітників:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{M_{пл}}}{\Phi_{пл} \times K_{ен}}$$

де $Ч_{пл}$ – планова чисельність робітників-відрядників; $T_{M_{пл}}$ – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-год.; $\Phi_{пл}$ – плановий ефективний фонд часу одного працівника, год.; $K_{ен}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Планування чисельності адміністративно-управлінського персоналу здійснюється за формулою Розенкранца:

$$Ч_{ауп} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{нрч} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{нрч}}{K_{фрч}}$$

де $Ч_{ауп}$ – чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії; n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії спеціалістів; m_i – середня кількість дій (розрахунків, обробка замовлень, переговорів тощо) в межах i -го виду робіт за встановлений період часу (наприклад, за рік); t_i – час, необхідний для виконання одиниці в межах i -го виду робіт; T – робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний період календарного часу, прийнятий у розрахунках; $K_{нрч}$ – коефіцієнт необхідного розподілу часу; $K_{фрч}$ – коефіцієнт фактичного розподілу часу; t_p – час на різні роботи, що їх неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{нрч}$) розраховують за формулою:

$$K_{нрч} = K_{др} \times K_e \times K_n,$$

де $K_{др}$ – коефіцієнт, який враховує витрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані в часі, необхідному для визначення процесу, як правило, знаходиться в межах 1,2–1,4; K_e – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня, здебільшого дорівнює 1,12; K_n – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в облікову.

Планування чисельності працівників, які виконують роботи, що мають норми обслуговування, здійснюється за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{N \times S \times K_n}{H_{обс}},$$

де N – кількість об'єктів обслуговування; S – кількість змін на добу; K_n – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в планову, визначається діленням номінального фонду робочого часу на плановий (фактичний); $H_{обс}$ – норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ, які обслуговуються одним або групою працівників.

Фонд оплати праці підприємства – це сукупність індивідуальних заробітків, нарахованих працівникам незалежно від джерела покриття цих затрат: собівартість, прибуток, кошти спеціального та цільового призначення.

Детальне планування фонду заробітної плати здійснюється за структурними підрозділами підприємства, категоріями працівників і за всіма елементами, що формують фонд заробітної плати.

Фонд зарплати робітників-відрядників плати може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона множиться на середню тарифну ставку.

Фонд тарифної заробітної робітників-погодинників визначають шляхом множення їх планової чисельності на фонд робочого часу в плановому періоді і на тарифну ставку. При оплаті праці працівників за місячними посадовими окладами річний фонд ЗП обчислюється як добуток чисельності працівників на 12 і на їх місячний оклад.

Фонд відрядної і тарифної ЗП є основою всього **планового фонду ЗП** робітників, який поділяють на годинний, денний, місячний, річний.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Укрупнене планування заробітної плати передбачає визначення планового розміру фонду заробітної плати ($\Phi ЗП$) шляхом коригування базового фонду на показники інфляції, зміни обсягів виробництва, продуктивність праці і чисельність працівників:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \times IQ \times Izn_c,$$

де Izn_c – індекс зміни середньої заробітної плати, IQ – індекс обсягу виробництва.

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \times \frac{IQ}{I_{nn}} \times I_{сзп}$$

Одним із поширених укрупнених методів планування фонду заробітної плати є нормативний метод:

$$\Phi ЗП_{пл} = Нзп \times Q_{nn},$$

де $Нзп$ – норматив ЗП на одну гривню вартості продукції; Q_{nn} – плановий обсяг виробництва продукції у вартісному виразі.

Середня заробітна плата ($ЗП_{с}$) промислово-виробничого персоналу ($ПВП$) розраховується на основі планової чисельності промислово-виробничого персоналу і загального планового фонду їхньої заробітної плати:

$$ЗП_{сПВП} = \frac{\Phi ЗП_{пл}}{ПВП_{пл}}.$$

Тестові завдання

1. До основних трудових показників традиційно відносять:

1. Виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірах, плинність кадрів, умови праці.
2. Продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати, середню заробітну плату.
3. Загальні витрати робочого часу, частку фондів споживання у прибутку, міжкваліфікаційну диференціацію заробітної плати працівників.
4. Усі відповіді правильні.

2. Процес планування чисельності персоналу включає три етапи. Знайдіть зайвий серед нижченаведених.

1. Оцінка наявної робочої сили.
2. Визначення норм обслуговування та управління.
3. Оцінка майбутніх потреб у робочій силі.
4. Розробка програм задоволення потреб у відповідних працівниках.

3. Основною метою планування продуктивності праці на підприємстві є:

1. Розрахунок кращого використання робочого часу працівників.
2. Пошук резервів, використання яких дозволило б досягти економії витрат на робочу силу і цим забезпечити конкурентоспроможність.
3. Розрахунок впливу чинників на величину продуктивності праці.
4. Розрахунок економії чисельності працівників.

4. Планування заробітної плати охоплює:

1. Планування чисельності кадрів та середньої заробітної плати за різними категоріями персоналу.
2. Планування фонду заробітної плати працівників підприємства і середньої заробітної плати.
3. Планування виробітку і трудомісткості виробничої програми та фонду оплати праці.

4. Усі відповіді правильні.

5. Планова трудомісткість робіт на рік становить 638 тис. нормо-год. Річний плановий фонд робочого часу одного робітника – 230 днів, коефіцієнт виконання норм виробітку – 1,02. Підприємство працює в одну зміну тривалістю 8 годин. За таких умов облікова чисельність робітників (чоловік) становить:

1. 230.
2. 185.
3. 346.
4. 340.

6. Виберіть з перерахованих метод, який використовується для планування продуктивності праці:

1. Розрахунково-аналітичний
2. Метод прямого рахунку
3. Сумарний
4. трудовий

7. Що визначають на четвертому етапі планування продуктивності праці:

1. Відношення планового рівня продуктивності праці до базового
2. Відносну економію робочої сили
3. Приріст обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці
4. Збільшення фонду оплати праці

8. Виберіть причину, за рахунок якої можна досягнути за кращого використання робочого часу:

1. Ліквідація внутрішньозмінних простоїв
2. Зростання трудомісткості продукції
3. Скорочення обсягів товарної продукції
4. Зростання виробітку

9. Планування персоналу підприємства передбачає:

1. Визначення планового фонду заробітної плати
2. Планування зростання продуктивності праці за чинниками
3. Відносну економію чисельності
4. Розрахунок кваліфікаційної структури працівників підприємства

10. Ефективний фонд робочого часу – це:

1. Число календарних днів планового періоду
2. Максимально можлива кількість робочих днів планового періоду
3. Середня кількість робочих днів, яка корисно використовується впродовж планового періоду
4. Всі відповіді вірні

Завдання для самостійної роботи з теми «Планування праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення) 1. Теорія і методологія планування праці. 2. Планування витрат роботодавця на персонал. 3. Планування соціального розвитку трудових колективів.	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	Написання реферату (есе) на тему: 1. Методи планування фонду заробітної плати. 2. Планування праці і його роль в управлінні людськими ресурсами. 3. Основні етапи планування продуктивності праці. 4. Чинники, що впливають на трудові показники.	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	Виконання аналітичних та розрахункових задач 1. Провести пофакторний розрахунок вивільнення чисельності працівників.	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань
4.	Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем 1. Розроблення заходів щодо ефективного використання робочого часу на підприємстві. 2. Встановлення оптимальних співвідношень між окремими категоріями працівників. 3. Розробити бізнес-план роботи підприємства (фірми).	I–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

Визначити фонд заробітної плати робітників підприємства, якщо їх планова чисельність становить 820 осіб, фонд робочого часу одного робітника – 1805 год.; середня тарифна ставка, що відповідає середньому розряду виконуваних робіт, – 7,6 грн.

Планове виконання норм виробітку – 110%.

Доплати, які входять у годинний фонд заробітної плати, становлять 28%, у денний фонд заробітної плати – 2,8%, у річний фонд заробітної плати – 9,4% від основної заробітної плати.

Розв'язок (використовуємо індексний метод):

1) визначимо фонд основної заробітної плати робітників підприємства:

$$\Phi_{\text{осн}} = 820 \times 1805 \times 1,10 \times 7,6 = 12\,373,6 \text{ тис. грн.}$$

2) $\Phi_{\text{год. зп}} = 12\,373,6 \times 1,28 = 15\,838,2 \text{ тис. грн.}$

3) $\Phi_{\text{ден. зп}} = 15\,838,2 \times 1,028 = 16\,281,7 \text{ тис. грн.}$

4) річний фонд зп = $16\,281,7 \times 1,094 = 17\,812,1 \text{ тис. грн.}$

Задача 2.

На промисловому підприємстві фонд заробітної плати (ФЗП) у базовому періоді становить 8,675 тис. грн. Визначити річний плановий фонд ЗП, якщо в плановому періоді обсяг виробництва продукції зростає на 8,6%, продуктивність праці – на 7%, середня ЗП – на 2,5%.

Розв'язок:

Розрахуємо укрупнення методом плановий фонд ЗП.

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{баз} \times \frac{I_q}{I_{nn}} \times I_{с.зн}$$

$$\Phi ЗП_{пл} = \frac{8675 \times 1,086 \times 1,025}{1,07} = \frac{9656,6}{1,07} = 9024,9 \text{ тис. грн.}$$

Задача 3.

Виробнича діяльність об'єднання характеризується наступними показниками:

№ з/п	Показники	За минулий рік	На плановий рік
1.	Чиста продукція, тис. грн.	1969	4468
2.	Чисельність ПВП, осіб	1350	1365
3.	ФЗП ПВП, тис. грн.	2853	3115

Визначити: обсяг чистої продукції на 1-го працівника та розмір заробітної плати на 1 грн. чистої продукції за минулий рік та плановий рік, зробити висновки.

1) обсяг чистої продукції на 1 працівника за минулий період:

$$Q_{чп} = \frac{1969}{1350} = 1,458 \text{ тис. грн.};$$

2) обсяг чистої продукції за плановий рік:

$$Q_{чп} = \frac{4468}{1365} = 3,273 \text{ тис. грн.};$$

3) обсяг ЗП на 1 грн. чистої продукції за минулий рік:

$$Q_{зн} = \frac{2853}{1969} = 1,448 \text{ тис. грн.};$$

4) обсяг ЗП на 1 грн. чистої продукції за плановий період:

$$\frac{3115}{4468} = 0,697 \text{ тис. грн.}$$

Перелік рекомендованої літератури

1. Горемыкин В. А., Нестерова Н. В. Энциклопедия бизнес-планов: методика разработки. 75 реальных образцов бизнес-планов. / В. А. Горемыкин, Н. В. Нестерова. – М.: Ось-89, 2003. – 104 с. – Гл. 1, 2.

2. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: навч. посіб. / Н. Д. Данченко, В. С. Рижико., О. Л. Єськов та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.

3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – С. 209–222; С. 339–361.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. – С. 162–192.
5. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
7. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
8. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // Укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль, ТНЕУ. – 2008. – 66 с.
9. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 267–302.

Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері. Аналіз трудових показників. Проведення аналізу резервів зростанні продуктивності праці, визначення додаткової потреби в працівниках. Аналіз чисельності і складу працівників.
- Аналіз використання фонду заробітної плати та рівня середньої заробітної плати.
- Звітність показників із праці, напрями використання.
- Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці. Проведення аудиту в сфері праці, його ефективність. Основні напрями аудиту. Етапи аудиту в трудовій сфері.

Ключові слова теми: *планування соціального розвитку, показники аналізу і планування праці, звітність показників із праці, аудит у сфері праці, етапи аудиту в сфері праці, методи аудиту в сфері праці, напрями аудиту в сфері праці.*

Практичне заняття

Мета: засвоїти методику аналізу трудових показників на підприємстві та особливості проведення аудиту в сфері праці.

Питання для обговорення

1. Значення економічного аналізу в соціально-трудова сфері
2. Аналіз продуктивності праці.
3. Етапи проведення аналізу чисельності та складу працюючих.
4. Аналіз структури фонду оплати праці та його використання.
5. Статистична та оперативна звітність показників із праці.
6. Сутність і цілі аудиту в сфері праці.
7. Напрями, етапи і методи проведення аудиту в сфері праці.

Групові завдання

1. У чому сутність аналізу продуктивності праці за чинниками?
2. Дайте характеристику структури і складу працівників підприємства.
3. Назвіть і дайте характеристику основних напрямків аналізу використання коштів на оплату праці.
4. Перерахуйте джерела інформації, необхідні для аналізу ефективності

використання трудових показників, заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Інформаційна база для аналізу ефективності використання трудових показників

№ з/п	Група	Джерела інформації
1	Первинні документи	
2	Фінансова звітність	
3	Статистична звітність	
4	Інші джерела	

5. Охарактеризуйте передумови виникнення аудиту в сфері праці.
6. Обгрунтуйте напрями проведення аудиту у соціально-трудоій сфері.

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:

1. Поясніть значення понять «списковий склад», «явочний склад», «середньоспискова чисельність», «структура кадрів». Наведіть їх розрахунок.
2. Проаналізуйте рівень та динаміку продуктивності праці на основі даних конкретного підприємства.
3. На основі даних статистичної звітності (звіт з праці) конкретного підприємства:
 - проаналізуйте трудові показники, їх динаміку;
 - поясніть структуру фонду заробітної плати на підприємстві;
 - проведіть аналіз витрат фонду заробітної плати підприємства.
4. Поясніть основні завдання, об'єкти та етапи аналізу використання трудових показників. Заповніть рис. 1



Рис. 1. Основні завдання, об'єкти та етапи аналізу використання трудових показників

5. Охарактеризуйте методи проведення аудиту з праці.
6. Проведіть аудит трудових показників організації.

Задачі для розв'язування

1. В одному із цехів заводу, що працює безперервно в 3 зміни, використовується 35 агрегатів, які обслуговуються бригадами чисельністю 5 осіб у кожній. Явочний фонд одного робітника – 230 днів на рік. Підприємство працює 360 днів на рік. Визначити необхідну середньоспискову чисельність робітників.

2. На основі даних табл. 2 проаналізувати плановий і фактичний баланс робочого часу. Результати розрахунків внести до табл. 2. Визначити чинники, що мали вплив на фактичне використання робочого часу.

Таблиця 2

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План	Фактично
1. Календарний час, днів	365	265
2. Вихідні і святкові дні	100	100
3. Номінальний час, днів		
4. Втрати робочого часу, днів всього		
У т. ч.:		
– чергові й додаткові відпустки	19,2	19,5
– відпустки, пов'язані з пологами та доглядом за дитиною	0,7	0,8
– виконання державних і суспільних обов'язків	1,5	1,8
– через хворобу	9,6	9,7
– з дозволу адміністрації	1,6	1,8
– цілоденні простой	1	0,5
– прогули	0,1	0,1
5. Фактично використовуваний час, днів		
6. Встановлена тривалість робочого дня, годин	7,7	7,7
7. Внутрішньоденні втрати робочого часу, годин		
У т. ч.:		
– пільгові години підліткам	0,02	0,01
– внутрішньозмінні простой	–	0,2
8. Фактична тривалість дня, годин		
9. Ефективний фонд робочого часу, годин		

3. За даними табл. 3. проаналізувати рух робочої сили підприємства. Зробити відповідні висновки та пропозиції.

Таблиця 3

Характеристика руху трудових ресурсів на підприємстві

№ з/п	Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення 3-го року від 1-го року	
					+/-	%
1.	Прийнято на підприємство, осіб	20	15	17		
2.	Вибуло з підприємства, осіб у т. ч.:	51	51	44		
2.1	– на навчання	2	2	2		
2.2	– у Збройні сили України	1	2	2		
2.3	– на пенсію і з інших причин	12	10	10		
2.4	– за власним бажанням	27	30	23		
2.5	– за порушення трудової дисципліни	9	7	7		
3.	Середньоспискова чисельність працюючих (осіб)	690	670	668		
Коефіцієнти:						
	– обороту з приймання					
	– обороту зі звільнення					
	– плинності					
	– постійності кадрів					

4. Проаналізувати вплив факторів на обсяг випуску продукції підприємства. Розраховані показники внести до табл. 4. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 4

Оцінка впливу чинників на виконання завдання з випуску продукції на підприємстві

Показники	План	Фактично	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на обсяг випуску продукції
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.				
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	3000	2960		
3. Середня кількість днів, відпрацьованих 1 робітником за рік, днів	220,8	220,4		
4. Тривалість робочого дня, год.	7,71	7,76		
5. Середньогодинний виробіток, грн.	4,89	5,13		

5. Розрахувати тарифний фонд заробітної плати робітників-погодинників за їхніми розрядами, годинними тарифними ставками та фондом робочого часу (табл. 5). Плановий фонд робочого часу – 1820 год.

Таблиця 5

Спеціальність	Планова чисельність робітників, осіб	Середній тарифний розряд робітників
Слюсарі-ремонтники з ремонту обладнання	31	3,7
Слюсарі ремонтники з міжремонтного обслуговування обладнання	42	3,4
Електромонтери	17	4,1
Слюсарі-сантехніки	25	3,2
Слюсарі-вентиляційники	14	4,0
Наладчики	28	4,6
Контролери	60	3,0

6. Визначити фонд заробітної плати робітників підприємства, якщо їх планова чисельність становить 820 осіб, фонд робочого часу одного робітника – 1805 год.; середня тарифна ставка, що відповідає середньому розряду виконуваних робіт – 6,8 грн.

Планове виконання норм виробітку – 110%.

Доплати, які входять у годинний фонд заробітної плати, становлять 28%, у денний фонд заробітної плати – 2,8%, в річний фонд заробітної плати – 9,4% від основної заробітної плати.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Економічний аналіз є засобом вивчення економічних чинників, оскільки за їх результатами можна регулювати виробництво, координувати господарські процеси у галузях виробництва. Роль економічного аналізу полягає у виявленні та оцінці невикористаних резервів подальшого зростання ефективності виробництва.

Предметом економічного аналізу є господарська діяльність підприємств, об'єднань, що виражена у системі економічних показників.

Аналіз продуктивності праці розпочинають оцінкою її впливу її рівня і динаміки. Наступним кроком аналізу є вивчення чинників, які спричинюють зміну рівня виробітку (чинники екстенсивної дії – структурні зрушення у виробництві, зміна структури виробничого персоналу, використання робочого часу; чинники екстенсивної дії – зростання технічного рівня виробництва, вдосконалення технології, управління, організації виробництва та праці, підвищення кваліфікації працюючих).

Основними завданнями проведення аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності та складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією;
- встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників;
- розробка заходів, спрямованих на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти обороту щодо прийому і вибуття та плинності кадрів.

Коефіцієнт обороту щодо прийому:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{ССЧ} ,$$

де $Ч_{пр}$ – чисельність прийнятих на роботу; $ССЧ$ – середньспіскова чисельність, осіб.

Коефіцієнт обороту щодо вибуття:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{вб}}{ССЧ} ,$$

де $Ч_{вб}$ – чисельність вибулих за визначений період.

Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{ССЧ} \times 100 (\%),$$

де $Ч_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених за прогули та інші порушення трудової дисципліни, осіб.

Проведення аналізу використання коштів на оплату праці здійснюється за такими основними напрямками:

- перевірка обґрунтованості запланованого приросту фонду заробітної плати;
- вивчення використання фонду заробітної плати і встановлення причин відхилення фактично витрачених коштів від планової величини;
- аналіз структури і складу фонду оплати праці підприємства в розрізі виробничих підрозділів, категорій і груп працівників;
- зіставлення темпів зростання заробітної плати працівників з темпами підвищення продуктивності праці, виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників.

У процесі аналізу доцільно виявляти фактори абсолютного і відносного відхилень фонду оплати праці та встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Зміна середнього заробітку працівників характеризується індексом (I_{zn_c}) і визначається співвідношенням середньої зарплати ($ЗП_{c_{зв}}$) за звітний період до середньої зарплати ($ЗП_{c_{баз}}$) в базовому році:

$$I_{zn_c} = ЗП_{c_{зв}} / ЗП_{c_{баз}}.$$

Індекс продуктивності праці розраховують так:

$$I_{nn} = ПП_{зв} / ПП_{баз}.$$

Коефіцієнт випередження розраховують так:

$$K_{вин} = I_{zn_c} / I_{nn}.$$

Для визначення суми економії чи перевитрат ($\pm E$) фонду оплати праці у зв'язку зі зміною співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та його оплатою використовують формулу:

$$\pm E = \Phi ОП_{\phi} \times (I_{zn_c} - I_{nn}) / I_{zn_c}.$$

Факторна модель випуску продукції під впливом трудових факторів має такий вигляд:

$$Q = ЧР \times Д \times Тзм \times В,$$

де Q – випуск продукції; $ЧР$ – чисельність робітників; $Д$ – кількість відпрацьованих днів одним робітником; $Тзм$ – тривалість робочої зміни; $В$ – середньогодинний виробіток.

Для аналізу впливу факторів використовується спосіб абсолютних різниць. Послідовність розрахунків при цьому способі така:

– розраховується абсолютне відхилення кожного фактора і результативного показника;

– вплив кожного фактора розраховується множенням абсолютного відхилення фактора на незмінне значення

– інших факторів з факторної моделі:

$$\begin{aligned} \pm \Delta Q_{ЧР} &= \pm \Delta ЧР \times Д_n \times Тзм_n \times В_n \\ \pm \Delta Q_{Д} &= ЧР_{\phi} \times (Д_{\phi} - Д_n) \times Тзм_n \times В_n \\ \pm \Delta Q_{Т} &= ЧР_{\phi} \times Д_{\phi} \times (Тзм_{\phi} - Тзм_n) \times В_n \\ \pm \Delta Q_{В} &= ЧР_{\phi} \times Д_{\phi} \times Тзм_{\phi} \times (В_{\phi} - В_n) \end{aligned}$$

Аудит у трудовій сфері – це система заходів, що проводиться щодо збору інформації та її аналізу й оцінки, і на цій основі зростання ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудоких відносин. Об'єктом аудиту у трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства і його діяльність.

Основна мета аналізу звітності та виконання аудиторської перевірки підприємства полягає у виявленні порушень у:

- застосуванні законодавства держави;
- витратанні засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці та організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства.

Тестові завдання

1. Основна мета аналізу продуктивності праці полягає у:

1. Виявленні резервів зростання продуктивності праці.
2. Виявленні ступеня виконання виробничих планів.
3. Виявленні причин зміни структури персоналу.
4. Усі відповіді правильні.

2. Головною метою аудиту трудової сфери є:

1. Оцінка легітимності діяльності профспілок з регламентації соціально-трудоких відносин.
2. Оцінка ефективності діяльності керівництва.
3. Аналіз ефективності системи заробітної плати на підприємстві.
4. Виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

3. Об'єктами аудиту в соціально-трудокій сфері виступають:

1. Чисельність і структура руху штатних працівників загалом на підприємстві та в його підрозділах у динаміці за окремі періоди.
2. Трудовий колектив, персонал підприємства та принципи його організації, управління та діяльності.
3. Склад, чисельність та діяльність профспілок із налагодження соціального партнерства між працівниками та керівництвом підприємства за аналізований період.
4. Усі відповіді правильні.

4. Аудит трудової сфери можна розглядати у таких аспектах:

1. Економічному, організаційно-технологічному, соціально-психологічному.
2. Правовому, виробничому, управлінському.
3. Стратегічному.
4. Економічному, управлінському.

5. Для аналізу інтенсивності використання кадрів на підприємстві використовують:

1. Показник міграції.
2. Коефіцієнт змінності працівників.

3. Коефіцієнт вибуття працівників.
4. Коефіцієнт прибуття працівників.

6. Виберіть, які показники належать до трудових:

1. Собівартість продукції.
2. Фонд робочого часу.
3. Вартість основних виробничих фондів.
4. Матеріаломісткість продукції.

7. Аналіз продуктивності праці розпочинають з :

1. Розрахунку показників виробітку.
2. Планування потреби в працівниках підприємства.
3. Оцінки рівня та динаміки продуктивності праці.
4. Розрахунку фонду оплати праці.

8. Аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці є напрямом:

1. Аналізу чисельності працюючих.
2. Аналізу продуктивності праці.
3. Аналізу фонду робочого часу.
4. Аналізу коштів на оплату праці.

9. Одним з напрямів проведення аналізу витрат на заробітну плату є:

1. Аналіз обсягу та асортименту продукції.
2. Аналіз непродуктивних виплат.
3. Аналіз внутрішньозмінних простоїв.
4. Укрупнене планування розміру фонду заробітної плати.

10. Причинами перевитрат фонду заробітної плати є:

1. Зміна середньої заробітної плати працівників.
2. Зростання продуктивності праці на підприємстві.
3. Зростання матеріаломісткості продукції.
4. Зміна показників фондоозброєності та фондovіддачі.

Завдання для самостійної роботи з теми «Аналіз, звітність і аудит у сфері праці»

№ з/п	Питання та завдання до практичного заняття	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні методи та прийоми економічного аналізу трудових показників. 2. Планування та аналіз трудомісткості виробничої програми. 3. Завдання та етапи проведення аудиту у трудовій сфері. 4. Напрями проведення аудиту у трудовій сфері. 5. Консалтинг у сфері праці. 6. Аудит і контролінг як інструменти вдосконалення соціально-трудова відносин. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз фонду заробітної плати: виявлення переваг і недоліків. 2. Аналіз чисельності працівників та його роль в управлінні людськими ресурсами. 3. Аналіз плану з продуктивності та трудомісткості продукції. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Виконання аналітичних та розрахункових задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести аналіз витрат роботодавця на персонал на основі даних підприємства. 2. Заповнити форми звітності з праці умовного підприємства. Проаналізувати їх. 3. Скласти блок-схему проведення робіт щодо аналізу заробітної плати на підприємстві.: 4. Провести аналіз використання робочого часу на підприємстві. Розрахунок показників використання робочого часу. 5. Порядок розрахунку показників з статистики чисельності працівників підприємства. 	Відповідно до розкладу занять	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Розробка пропозицій щодо вирішення вивчених проблем</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розроблення заходів щодо ефективного використання робочого часу на підприємстві. Виявити резерви використання 2. Запропонувати заходи щодо ефективності аудиту у трудовій сфері. 	І–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів

Приклади розв'язування задач

Задача 1.

На основі даних таблиці розрахувати коефіцієнт обороту щодо прийому; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту щодо вибуття та зробити висновки.

Показники	Чисельність працівників, осіб
Чисельність працівників на початок року	248
Прийнято – всього	12
У т. ч. :	
а) за цільовим скеруванням із навчальних закладів	4
б) за скеруванням центру зайнятості	6
в) переведено в робітники інших категорій працюючих	2
Вибули:	33
а) у зв'язку з військовим призовом та виходом на пенсію	15
б) у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору	10
в) за власним бажанням	6
г) звільнено за прогули та порушення трудової дисципліни	2
Чисельність працівників на кінець року	227
Середньоспискова чисельність працівників (ССЧ)	242

Розв'язок.

1. Розрахуємо К обороту ($K_{об}$) щодо прийому на роботу:

$$K_{об} = \frac{\text{чисельність прийнятих}}{ССЧ} = \frac{12}{242} = 0,049$$

2. Розрахуємо К обороту щодо вибуття ($K_{обвиб}$):

$$K_{обвиб} = \frac{\text{чисельність вибулих}}{ССЧ} = \frac{33}{242} = 0,14$$

3. Розрахуємо К необхідного обороту кадрів ($K_{ноб}$) на підприємстві (призов в армію, вихід на пенсію та ін. виробничі причини):

$$K_{ноб} = \frac{10 + 15}{242} = 0,10.$$

4. Розрахуємо коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$):

$$K_{пл} = \frac{\text{вибулі за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни}}{ССЧ} = \frac{2 + 6}{242} = 0,033.$$

Перелік рекомендованої літератури

6. Горемыкин В. А., Нестерова Н. В. Энциклопедия бизнес-планов: методика разработки. 75 реальных образцов бизнес-планов. / В. А. Горемыкин, Н. В. Нестерова. – М.: Ось-89, 2003. – 104 с. – Гл. 1, 2.
7. Данченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: навч. посіб. / Н. Д. Данченко, В. С. Рижико., О. Л. Єськов та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 252 с.
8. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – С. 209–222; С. 339–361.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. – С. 162–192.
10. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
7. Маслова С. О. Обіход С. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів денної та заочної форм навчання напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво». – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 159 с.
8. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // Укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль, ТНЕУ. – 2008. – 66 с.
9. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – С. 267–302.

Тема 14. Моніторинг соціально трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоких відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Сутність і завдання моніторингу соціально-трудокої сфери.
- Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудокої сфери.
- Основні принципи, на яких ґрунтується моніторинг.
- Концепція моніторингу соціально-трудокої сфери.
- Нормативно-правова та інформаційна бази проведення моніторингу соціально-трудокої сфери.
- Підготовка до проведення моніторингу соціально-трудокої сфери.
- Основні напрями моніторингу соціально-трудокої сфери.

Ключові слова теми: *моніторинг, соціально-трудока сфера, зайнятість, ринок праці, охорона праці, доходи населення, рівень життя населення.*

Практичне заняття

Мета: з'ясувати суть і завдання моніторингу соціально-трудокої сфери; вивчити нормативно-правову та інформаційну базу проведення моніторингу соціально-трудокої сфери.

Питання для обговорення

1. Значення моніторингу соціально-трудокої сфери в сучасних умовах.
2. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудокої сфери.
3. Які нормативно-правові акти слід використовувати при організації проведення моніторингу соціально-трудокої сфери?
4. Завдання моніторингу соціально-трудокої сфери.
5. Інформаційне забезпечення проведення моніторингу соціально-трудокої сфери.

Групові завдання

1. Охарактеризуйте методи добору інформації в дослідженні соціально-трудокої сфери.
2. Що є складовою інформаційної бази моніторингу соціально-трудокої сфери?
3. Що може бути об'єктом моніторингу соціально-трудокої сфери?

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу та додаткової літератури:

1. Визначте роль моніторингу у формуванні соціально-трудових відносин в організації.
2. Розробіть концепцію проведення моніторингу соціально-трудової сфери в організації.
3. Визначте складові нормативно-правової бази проведення моніторингу соціально-трудової сфери.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Моніторинг соціально-трудової сфери (англ. *monitoring* – від лат. *monitor* – той, що контролює, попереджає) – постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату. Моніторинг – це складова частина управління.

Моніторинг використовується в економіці держави та становить систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, для оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Міжнародна організація праці трактує моніторинг як постійний або періодичний перегляд виконання керівництвом певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення недоліків, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення.

Моніторинг соціально-трудової сфери доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Його основні завдання: постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, запобігання негативним тенденціям, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. Методичні завдання моніторингу – це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. Наукові завдання – відслідковування та аналіз конкретних зрушень у соціально-трудовій сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо). Інформаційні завдання – забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати якнайширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Концепція моніторингу соціально-трудової сфери включає визначення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери;

- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудової сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери.

Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є: Конституція України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про порядок розгляду трудових спорів», «Про інформацію» та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Основні джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини такі:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- вибіркові обстеження підприємств;
- переписи населення;
- соціологічні обстеження.

Адміністративна статистика – це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності й органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації у конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Вибіркові обстеження домогосподарств – це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності – раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

Вибіркові обстеження підприємств – це інформація про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дозволяють проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством, і не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагами цих обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Переписи населення – це дуже важливе джерело інформації, котре має дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну

інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань із приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Соціологічні обстеження – це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і розробляти рекомендації. В процесі соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування – найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання.

Для об'єктивності й достовірності моніторинг соціально-трудової сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, на рівні окремих підприємств, установ та організацій.

Моніторинг соціально-трудової сфери мають здійснювати на основі програми моніторингу Міністерство соціальної політики України та Державна служба статистики України спільно з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистичну інформацію за затвердженими напрямками моніторингу формують територіальні органи Держслужбстату України, Міністерства соціальної політики України та інші державні органи виконавчої влади. Затверджені дані моніторингу територіальних органів зазначених міністерств та відомств у встановлені строки передаються територіальним органам статистики, які формують зведені дані і передають їх у Держслужбстат України та місцеві органи виконавчої влади. Статистична інформація на базових підприємствах моніторингу формується територіальними органами державної статистики відповідно до затвердженої системи показників і затвердженого переліку підприємств та передається на державний рівень.

Процес моніторингу соціально-трудової сфери має не лише динамічний характер, він включає ряд етапів. Для цього доцільно використати логічно-функціональну схему послідовності виконання основних етапів моніторингу.

Блок 1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.

Статеві-вікова структура населення в Україні формувалася під впливом історичного та економічного розвитку країни. Тому крізь призму демографічної структури можна дослідити як минуле, так і майбутнє трудових ресурсів, їх якість, кількість та використання.

Блок 2. Зайнятість та ринок праці.

Метою цього напряму моніторингу є визначення масштабів ринку праці, запобігання масовому безробіттю, найбільш повне й ефективне використання

трудового потенціалу, без чого неможливий подальший соціально-економічний розвиток суспільства.

Блок 3. Соціально-трудові процеси на підприємствах, в установах та організаціях.

Реформування форм власності підприємств, установ, організацій зумовлює нові явища у сфері трудових відносин. Основні проблеми, пов'язані зі соціально-трудою сферою підприємств, проявляються насамперед перш у характері трудових відносин і особливостях соціального клімату в трудових колективах. Найбільша напруга спостерігається в колективах у той час, коли відбувається найбільше зниження реальної заробітної плати.

Блок 4. Умови та охорона праці.

Основним напрямком моніторингу соціально-трудої сфери є відслідковування змін умов та охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях.

Блок 5. Доходи та рівень життя населення.

Одним із важливих напрямків у моніторингу соціально-трудої сфери є також спостереження за доходами і рівнем цін на споживчі товари та послуги, що позначається на рівні життя населення, обґрунтування визначення рівня доходів населення, частки в них заробітної плати як головного джерела підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної праці.

Блок 6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Трудовий колектив є сукупністю об'єднаних для спільних дій із досягнення суспільно корисних цілей людей, пов'язаних спільністю інтересів, оформлених структурно й таких, що мають органи управління, забезпечення дисципліни та відповідальності.

Соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується ступенем задоволеності кожного члена колективу соціально-трудою відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри доволі суб'єктивна, однак вона формується й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

Моніторинг у напрямі дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах надзвичайно важливий, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудою відносинами, що, в свою чергу, дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Моніторинг соціально трудової сфери як інструмент регулювання й
удосконалення соціально-трудоких відносин»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значення проведення моніторингу соціально-трудокої сфери в організаціях. 2. Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудокої сфери. 3. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудокої сфери. 4. Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу. 	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Моніторинг соціально-трудокої сфери: суть, значення, місце в розвитку організації. 2. Соціологічні дослідження в сфері праці, значення для розвитку організації. 	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР
3.	<p>Завдання аналітичного характеру:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробити за допомогою логічно-функціональної схеми етапи проведення моніторингу в організації. 2. Сформулювати пропозиції щодо покращення економічних показників розвитку організації, після проведення моніторингу. 	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити проблеми, які дозволяє вирішити моніторинг соціально-трудокої сфери на підприємствах, в установах, організаціях. Відповідь обґрунтувати посиланнями на організації. 2. Оцінити нормативно-правове забезпечення для проведення моніторингу соціально-трудокої сфери в Україні. 	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опрацювати статті у журналах «Україна: аспекти праці», «Регіональна економіка», проаналізувати статистичні матеріали й підготувати доповідь на тему «Побудова концепції проведення моніторингу соціально-трудокої сфери». 	І–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Розробити пропозиції щодо впровадження результатів проведення моніторингу на підприємствах, в установах, організаціях. 2. Розробити логічно-функціональну схему проведення моніторингу соціально-трудової сфери та запропонувати пропозиції щодо підвищення продуктивності праці в організації.	I–XVIII тижні	Оцінювання якості підготовлених матеріалів
----	--	---------------	--

Тестові завдання

1. Моніторинг – це складова частина:

1. Регулювання.
2. Безробіття.
3. Аналізу.
4. Управління.

2. Моніторинг соціально-трудової сфери – це:

1. Постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.
2. Аналіз трудових показників.
3. Постійний аналіз об'єктів дослідження.
4. Немає правильної відповіді.

3. Основні завдання моніторингу:

1. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.
2. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері зайнятості, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.
3. Спостереження за соціально-трудовими відносинами.
4. Немає правильної відповіді.

4. Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань:

1. Методичних, наукових та інформаційних.
2. Ринку праці, зайнятості, соціальної сфери.
3. Оплати праці, нормування праці.
4. Немає правильної відповіді.

5. Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є:

1. Конституція України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, Закони України.
2. Закон України «Про колективні договори та угоди».
3. Закон України «Про зайнятість населення».
4. Закон України «Про оплату праці».

6. Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини є:

1. Закони України, Укази Президента України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України.
2. Адміністративна статистика, вибіркові обстеження домогосподарств, вибіркові обстеження підприємств, переписи населення, соціологічні обстеження.
3. Спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.
4. Немає правильної відповіді.

7. Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери є:

1. Підприємства, установи та організації, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.
2. Сфера формування попиту і пропозиції робочої сили.
3. Сукупність соціально-економічних відносин з приводу обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих благ.
4. Усі відповіді правильні.

8. Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є:

1. Статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови та оплату праці на підприємствах.
2. Постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері зайнятості, систематичний аналіз процесів, що в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги.
3. Спостереження за соціально-трудовами відносинами.
4. Немає правильної відповіді.

9. Для проведення моніторингу використовують показники:

1. Що складаються з окремих статистичних даних.
2. Продуктивності праці.
3. Попиту і пропозиції.
4. Усі відповіді правильні.

10. Об'єктами моніторингу є:

1. Спеціально відібрані підприємства, установи, організації.
2. Демографічні та міграційні процеси.
3. Стан навколишнього середовища.
4. Анкетування.

Перелік рекомендованої літератури

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
3. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.

4. – Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
5. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в чинній редакції. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0).
7. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
8. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
9. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посіб. / П. Ю Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
10. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Острроверхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
11. Карпішенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О. І. Карпішенко. – Суми : Університетська книга, 2006. – 264 с.
12. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. / За ред. В. М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Теоретичні питання робочої програми

- Історія становлення та розвитку Міжнародної організації праці (МОП).
- Організаційна структура МОП.
- Цілі та основні напрямки діяльності МОП.
- Основні Конвенції МОП
- Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
- Застосування міжнародних трудових норм в Україні. Проблеми розвитку національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.
- Поняття та основні риси глобалізації. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток соціально-трудових відносин.
- Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
- Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері праці.
- Проблеми формування і розвитку соціально-трудових відносин в Україні.
- Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.

Ключові слова теми: *Міжнародна організація праці (МОП), Міжнародна конференція праці, Міжнародне бюро праці, сфери діяльності МОП, Конвенції та рекомендації МОП, міжнародний кодекс праці, глобалізація, моделі регулювання соціально-трудових відносин, національна економіка, інтеграція соціально-трудових відносин.*

Практичне заняття

Мета: з'ясувати роль Міжнародної організації праці у становленні соціально-трудових відносин; її напрямки діяльності; зарубіжний досвід та сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин у сфері праці.

Питання для обговорення

1. Мета створення, цілі та завдання МОП.
2. Організаційна структура МОП. Методи роботи МОП.
3. Нормотворча діяльність МОП.
4. Основні Конвенції МОП у галузі зайнятості населення, їх зміст.

5. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу.
6. Сучасні моделі регулювання соціально-трудових відносин.
7. Особливості функціонування соціально-трудових відносин у зарубіжних країнах.

Групові завдання

1. Застосування міжнародних трудових норм в Україні.
2. Основні напрямки удосконалення нормотворчої діяльності МОП.
3. У чому полягає роль та значення Філадельфійської декларації МОП?
4. Охарактеризуйте методи та сфери діяльності МОП.
5. Охарактеризуйте основні моделі регулювання соціально-трудових відносин. За визначеними критеріями (межі державного втручання в економіку, методи регулювання соціально-трудових відносин, рівень централізації переговорів) побудуйте таблицю розбіжностей моделей соціально-трудових відносин країн (Україна, США, Великобританія, Швеція тощо).
6. Які засади соціального партнерства викладені у Конвенціях та рекомендаціях МОП? Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Конвенції та рекомендації МОП	Засади соціального партнерства

Індивідуальні науково-дослідні завдання

На основі опрацювання лекційного матеріалу, додаткової літератури, Інтернет-джерел:

1. Поясніть значення ратифікації Конвенцій МОП.
2. Охарактеризуйте застосування Конвенцій МОП Україною.
3. Перерахуйте та охарактеризуйте основні напрями діяльності Міжнародної організації праці. Заповніть табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика напрямів діяльності Міжнародної організації праці

Напрямки діяльності	Короткий зміст та характеристика напрямку

4. Розкрийте сутність глобалізації світової економіки та її ознак. Результати

дослідження занесіть в табл. 2.

Таблиця 2

Сутність і значення глобалізації

Автор	Джерело	Сутність терміна «глобалізація» та її ознаки

5. Охарактеризуйте особливості організації системи соціального партнерства в Європейських країнах.

Короткий виклад основного матеріалу теми

Міжнародна організація праці була створена 1919 р. згідно з Версальською угодою, що підбила підсумки Першої світової війни. Вона виникла як автономна організація, тісно пов'язана з Лігою націй, але набагато пережила останню, доля якої виявилася не достатньо вдалою. Коли на заключному етапі Другої світової війни була створена Організація Об'єднаних Націй (ООН), між нею і МОП було укладено угоду (затверджена 1946 р.) про встановлення зв'язків. Таким чином, МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодні характеризується зацікавленістю країн-колишніх радянських республік до співпраці з Міжнародною організацією праці. Це цілком відповідає й інтересам України, бо дає змогу використати значний досвід світового співтовариства у сфері регулювання трудових відносин, соціального захисту трудящих, створення необхідних для цього державних механізмів.

Структура й механізм функціонування МОП виходять із принципу трипартизму, який є наріжним каменем діяльності організації. Трипартизм означає конструктивну взаємодію контрагентів виробничого процесу (робітників і підприємців, роботодавців) за участю держави. Історичний досвід довів, що регулювання соціально-трудова відносин за участю трьох зазначених сторін є найефективнішим.

Конференція скликається у разі необхідності, але не рідше, ніж один раз на рік. Вона визначає загальну політику, встановлює мінімальні трудові норми і рівень соціального захисту, приймаючи конвенції й рекомендації, затверджує програми і бюджет організації. Кожна держава-член має право делегувати на Міжнародну конференцію праці чотирьох осіб: двох – від уряду і по одному – від працівників та роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного. Міжнародна конференція праці проводиться у червні кожного року в Женеві. Тристороння структура МОП – роботодавці, працівники та уряд – на Міжнародній конференції праці МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно та відкрито обговорювати свою національну політику та практику. Тристороння структура МОП робить її єдиною серед всесвітніх організацій, в якій організації роботодавців та працівників мають однаковий із урядом голос у формуванні її політичного курсу та програм. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-

членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці та, в разі необхідності, формуванні політики у соціально-економічній галузі, а також ряду інших питань. Конференція є всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем і міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику організації. Кожних два роки Конференція ухвалює дворічну програму дій та Бюджет МОП, що складається із внесків держав-членів. МОП може також скликати такі регіональні конференції і створювати такі регіональні установи, які вона визнає необхідними для сприяння здійсненню цілей і завдань організації.

Міжнародне бюро праці (МБП) у Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом, не будучи суб'єктом міжнародного права. Адміністративно управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними та місцевими відділеннями та бюро. Секретаріат очолює Генеральний директор МБП, якого обирають на п'ятирічний термін з можливістю переобрання. У штаб-квартирі в Женеві та в більш ніж 40 представництвах у всьому світі працюють близько 2500 спеціалістів та службовців 110 національностей. У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується такими стратегічними цілями:

- впровадження в життя базових принципів і прав у сфері праці;
- створення більших можливостей для чоловіків і жінок в отриманні якісної зайнятості та доходів;
- розширення меж та ефективності соціального захисту для всіх;
- посилення трипартизму.

Основні напрями діяльності:

- розробка міжнародної політики і програм з метою сприяння основним правам людини, поліпшення умов праці та життя, розширення можливостей зайнятості;
- створення міжнародних трудових норм, підкріплених унікальною системою контролю за їх дотриманням; ці норми служать орієнтиром для національних органів у впровадженні в життя такої політики;
- впровадження широкої програми міжнародного технічного співробітництва, яка виробляється і здійснюється в активному партнерстві з учасниками МОП, у тому числі, надання допомоги країнам в її ефективній реалізації;
- питання професійної підготовки і навчання, дослідження і видавнича діяльність на підтримку цих зусиль.

Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу за такими основними напрямками:

- удосконалення управління (соціально-трудоий аспект);
- професійне навчання і перепідготовка кадрів;
- політика працевлаштування і управління працею;
- трудове законодавство;
- умови та охорона праці, виробнича гігієна;
- статистика праці;
- розвиток кооперативних форм;
- соціальне забезпечення.

Початок процесу глобалізації пов'язується в часі з переходом індустріалізації розвинутих країн до постіндустріальної фази розвитку. Особливе значення має бурхливий розвиток світової системи інформації, який сприяв транснаціоналізації виробництва капіталу. Важливою стороною сутності глобалізації є утворення і швидкий розвиток наднаціональних структур у світовій економіці. Наявність транснаціонального капіталу утруднює, а то й робить неможливим автономне регулювання внутрішніх ринків.

Глобалізація має свої характерні риси, що виокремлюють її серед інших світогосподарських процесів, а саме:

- посилення взаємозв'язку дій всіх країн у соціально-економічній сфері, політиці, культурі. В цьому відношенні значною є стимулююча роль міжнародних організацій, особливо системи ООН і регіональних інтеграційних об'єднань; територіальне поширення інтернаціоналізаційних процесів, які нині охоплюють увесь світ;
- універсалізація міжнародних економічних відносин; вона має, зокрема, таке вираження:
 - втілення єдиних міжнародних стандартів у всі сфери міжнародної економічної діяльності (у торгівлі, у кредитно-валютній діяльності тощо);
 - використання однакових критеріїв у макроекономічній політиці;
 - уніфікація вимог до податкової політики (зокрема, єдиний підхід до встановлення митного законодавства).

До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинутих країнах світу, які домінують у глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства дедалі більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;
- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- розширення «прозорості» у відносинах між працівниками й роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізація» відносин між працею й капіталом.

Більшість країн із розвинутою економікою поступово створила добру систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових

ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Важлива роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу належить колективним переговорам і договорам, які укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

Німецька система соціально-трудова відносин заклала основи так званої європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, характерними рисами якої є: а) високий рівень правової захищеності працівників; б) жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць; в) розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами; г) широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод; ґ) відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях; д) незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів загалом і заробітної плати зокрема; е) широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії.

Відповідно до норм законодавства Німеччини та усталеної практики тарифні угоди охоплюють дві частини: а) нормативну;

б) зобов'язуючу. Остання містить обов'язки сторін соціального діалогу щодо виконання умов угоди, уникнення конфронтації та дотримання соціального миру в період дії тарифної угоди.

Найхарактернішими рисами французької моделі соціально-трудова відносин є: широке застосування державними органами важелів як прямого, так і опосередкованого впливу на соціально-трудова сферу; наявність розгалуженої законодавчої бази, що регулює соціально-трудова відносини; застосування програмно-цільових підходів до розв'язання проблем соціально-трудова сфери; визнання соціального діалогу як основної форми погодження інтересів роботодавців і найманих працівників; мобілізація всіх суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників і їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав; поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску.

Заслуговує на увагу досвід Франції щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Вісім книг із дев'яти, з яких складається Трудовий кодекс Франції, містять розділ про адміністративну та матеріальну відповідальність роботодавців за невиконання норм, передбачених трудовим законодавством.

Складовою організаційних форм урівноваження інтересів роботодавців і найманих працівників, що використовуються у Франції, є формування на підприємствах так званих соціальних планів. Їх метою є зниження негативних наслідків масового скорочення персоналу у зв'язку з несприятливою економічною кон'юнктурою. Доцільно звернути увагу на досвід Франції щодо застосування різноманітних форм виробничої демократії, які відіграють значну

роль у формуванні здорових соціально-трудових відносин; щодо подолання негативних наслідків, які пов'язані з так званим моббінгом на виробництві.

У Японії вирішення актуальних проблем соціально-трудової сфери (оплата праці, безробіття, умови роботи, соціальний захист тощо) є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства.

Роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин безпосередньо пов'язана і впливає з її функцій як законодавця, гаранта прав та свобод громадян. Ефективність японської системи соціально-трудових відносин значною мірою визначається саме відпрацьованістю правової бази та механізмами, які забезпечують обов'язкове виконання чинних законів.

На відміну від західноєвропейських країн, де профспілки намагаються порушити на колективних обговореннях наявні соціально-трудові проблеми та зафіксувати механізм їх вирішення в колективних угодах, у японській практиці обговорення цих проблем і віднаходження консенсусу між роботодавцями та профспілками є предметом спільних консультацій, отже прослідковується тенденція до розв'язання соціально-трудових проблем на неформальних засадах. Це стосується й таких ключових питань соціально-трудового розвитку, як підвищення заробітної плати, регулювання робочого часу, поліпшення умов праці та соціально-психологічного клімату.

Між основними формами регулювання соціально-трудових відносин в основній ланці японської економіки, змістовими характеристиками яких є колективні переговори й укладання угод та проведення спільних консультацій, існують доволі глибокі зв'язки, що забезпечують поєднання формальних і неформальних засад у розвитку соціально-трудових відносин.

Аналіз японської практики регулювання соціально-трудових відносин дозволяє виокремити три моделі вищезазначених зв'язків.

Перша модель – доповнювальна, коли спільні консультації розглядаються як додаток до системи колективних переговорів та укладення угод. Їх практикують приблизно 38% компаній та фірм Японії.

Друга модель – поєднувальна, коли спільні консультації розглядаються як етап, що передуює колективним переговорам (35% компаній і фірм).

Третя – змішана, за якої всі питання соціально-трудового характеру можуть як виноситися на колективні переговори, так і бути предметом спільних консультацій (27% компаній та фірм).

У Європі існує велике розмаїття в організації і компетенції судів із соціально-трудових конфліктів. Їх можна об'єднати у три групи: спеціалізовані трудові суди із широкою юрисдикцією (Німеччина, Франція, Бельгія, Австрія, Данія, Фінляндія); спеціалізовані суди із обмеженою юрисдикцією (Англія, Іспанія, Швеція, Норвегія); загальні громадянські суди (Італія, Нідерланди та ін.). Як видно, трудова юрисдикція у формі самостійного судового механізму і спеціалізованих громадянських судів з питань трудових відносин і соціального забезпечення діє у більшості країн Європи.

На відміну від ЄС, у США, Канаді, Японії діють не судові, а адміністративні органи з примирювально-третейськими функціями. Подібна різниця у підходах пояснюється історичними традиціями і рівнем розвинутості та організованості

профспілкового руху.

Водночас, за останній період в Україні наявні певні позитивні прояви змін у соціально-трудої сфері, а саме:

- процес роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання; усунення правових обмежень мобільності робочої сили; підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм, видів трудової діяльності в різних сферах;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут, зниження утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб та напрямків їх забезпечення.

**Завдання до самостійної роботи з теми
«Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-
трудова відносин»**

№ з/п	Питання та завдання для самостійної роботи	Терміни виконання	Форми контролю
1.	<p>Підготовка до практичного заняття (питання на самостійне вивчення)</p> <p>1. Застосування міжнародних трудових норм в Україні. Проблеми формування національного трудового законодавства та інтеграції соціально-трудова відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством.</p> <p>2. Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудова відносин, оцінка доцільності і необхідності його використання в Україні.</p>	Відповідно до розкладу занять	Активна участь у практичних заняттях
2.	<p>Написання реферату (есе) на тему:</p> <p>1. Діяльність МОП в Україні.</p> <p>2. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.</p> <p>3. Міжнародний досвід розв'язання трудових конфліктів у країнах із розвинутою ринковою економікою.</p> <p>4. Наймані працівники та професійні спілки як суб'єкти соціально-трудова відносин в практиці країн з розвинутою ринковою економікою.</p> <p>5. Роль Міжнародної організації праці у регулюванні соціально-трудова відносин.</p>	Відповідно до розкладу занять	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІНДР

3.	<p>Завдання аналітичного характеру</p> <p>1. Які шляхи вирішення гендерних питань у сфері праці.</p> <p>2. Проаналізувати міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин:</p> <ul style="list-style-type: none"> – застосування тарифних угод; – практику ведення колективних переговорів; – систему соціального партнерства. <p>Звернути увагу на суттєві відмінності в механізмі соціально-трудова відносин, зокрема, системи соціального партнерства.</p> <p>2. Сформувати аналітичний звіт (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за темою:</p> <p>а) За визначеними критеріями (межі державного втручання в економіку, методи регулювання соціально-трудова відносин, рівень централізації переговорів) побудувати таблицю розбіжностей моделей соціально-трудова відносин країн (Україна, США, Великобританія, Швеція, тощо).</p> <p>- б) Визначити переваги і недоліки у соціально-трудова сфері можливого вступу України до ЄС.</p> <p>в) Проаналізувати стан розвитку соціально-трудова відносин в країнах СНД та в Україні. Зробити порівняльний аналіз.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
4.	<p>Вирішення ситуаційних вправ, правових колізій та задач</p> <p>1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці і проблеми її реалізації в Україні.</p> <p>2. Які механізми нормотворчої діяльності МОП?</p> <p>3. Запропонувати пропозиції щодо використання зарубіжного досвіду розвитку соціально-трудова відносин в Україні.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань
5.	<p>Критичний огляд наукових публікацій</p> <p>1. Виписати основні конвенції та рекомендації МОП, що регулюють питання зайнятості населення (соціального партнерства, регулювання доходів, інше) й проаналізувати рівень їх реалізації в Україні.</p> <p>2. Розкрити зміст Конвенцій МОП, що стосуються основних питань соціального партнерства.</p>	I–XVIII тижні	Перевірка правильності виконання завдань

6.	Розробка пропозицій щодо вирішення виявлених проблем 1. Визначте, які нові Конвенції та Рекомендації МОП необхідно прийняти. 2. Запропонувати рекомендації щодо глобалізації національних економік та уніфікація трудових норм. 3. У чому полягають актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду? Вплив на розвиток соціально-трудових відносин вступу України до СОТ.	I–XVIII	Оцінювання якості підготовлених матеріалів
----	---	---------	--

Тестові завдання

1. Міжнародна організація праці утворена в:

1. 1999 р.
2. 1909 р.
3. 2006 р.
4. 1919 р.

2. На яких принципах ґрунтується структура та формується механізм функціонування МОП?

1. Гуманності.
2. Класичності.
3. Трип артизму.
4. Ідейності.

3. Конвенції та рекомендації МОП спрямовані на захист прав:

1. Працівників і роботодавців.
2. Роботодавців.
3. Працівників.
4. Керівників апарату управління.

4. Міжнародна організація праці створена з метою:

1. Встановлення і збереження суспільної злагоди.
2. Встановлення миру.
3. Формування ринкової інфраструктури.
4. Немає правильної відповіді.

5. Європейська модель соціально-трудових відносин характеризується:

1. Відсутністю захищеності.
2. Низьким рівнем правової захищеності.
3. Високим рівнем правової захищеності.
4. Низьким рівнем заробітної плати.

6. Міжнародна конференція праці збирається щорічно в:

1. Лондоні.
2. Цюриху.
3. Парижі.
4. Женеві.

7. Адміністративна рада Конференції МОП є:

1. Контролюючим органом.
2. Законодавчим органом.
3. Дорадчим органом.
4. Виконавчим органом.

8. МОП розробляє міжнародні програми щодо:

1. Поліпшення умов праці.
2. Підвищення продуктивності праці.
3. Підвищення зарплати.
4. Створення умов для відпочинку пенсіонерів.

9. Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень створено в:

1. Парижі.
2. Цюріху.
3. Женеві.
4. Амстердамі.

1. Глобалізація – це:

1. Сфера формування попиту і пропозиції робочої сили.
2. Спостереження за соціально-трудова відносинами.
3. Глобальний процес відтворення населення.
4. Форма інтернаціоналізації, коли вона набуває рис транснаціоналізації.

Тестові завдання

2. До глобальних проблем людства належать проблеми:

1. Ринку праці та зайнятості.
2. Миру та роззброєння, екологічна, енергетична і сировинна проблеми.
3. Соціально-трудова відносин.
4. Фінансування окремих галузей виробництва.

3. Глобалізація характеризується поширенням тісних взаємовідносин між:

1. Роботодавцями.
2. Підприємствами.
3. Країнами.
4. Районами.

4. Стимулом до появи глобалізації стала:

1. Науково-технічна революція.
2. Поява транснаціональних корпорацій.
3. Інтеграція.
4. Світова економічна криза.

5. Стратегічною метою України є вступ до:

1. Євросоюзу.
2. ЄСП.
3. ОПЕК.
4. ГУАМ.

7. Китайська модель соціально-трудова відносин характеризується:

1. Централізованим регулюванням зайнятості.
2. Високі темпи зростання.
3. Зниження рівня безробіття.
4. Послаблення стимулюючої ролі зарплати.

8. У Німеччині тарифні угоди регулюють:

1. Ринок праці.
2. Науково-технічну революцію.
3. Умови праці та її оплату.
4. Наслідки світової економічної кризи.

9. У багатьох країнах із розвинутою ринковою економікою колективні договори мають чинність, як правило:

1. Від одного до трьох років.
2. Від одного до двох років.
3. Від одного до п'яти років.
4. Немає правильної відповіді.

10. Важливу роль у регулюванні трудових відносин у країнах Заходу відіграють колективні переговори і договори на рівні:

1. Підприємства.
2. Галузі.
3. Регіону.
4. Держави.

Перелік рекомендованої літератури:

1. Головка М. Л., Дубровський М. Л., Жуков В. І. Соціальне партнерство (сучасний міжнародний досвід). / [М. Л. Головка, М. Л. Дубровський, В. І. Жуков]. – К., 1994.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. – Глава I, С. 16–46.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с. – Розділ I, С. 7–15.
5. Методичні матеріали для проведення практичних занять та організації індивідуальної та самостійної роботи студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносина» для студентів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» денної форми навчання освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр» // укладачі: Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. – Тернопіль, ТНЕУ. – 2008. – 66 с.
6. Савельєв Є. В. Міжнародна економіка: теорія міжнародної торгівлі і фінансів: підруч. для магістрантів з міжнар. економіки. / Є. В. Савельєв. – Тернопіль: Економічна думка, 2002.
7. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук, проф. Ю. І. Саєнко, канд. філос. наук Ю. О. Привалов. – К.: ВД «Стилос», 2003.
8. Уманський А. М. Соціально-трудова відносина : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко.– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472с. – Глава I–II, С. 7–51.

Методика оцінювання знань студентів з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини»

Оцінка рівня отриманих теоретичних знань та практичних навиків за шкалою ТНЕУ здійснюється на основі модульно-рейтингової системи контролю знань і передбачає стимулювання систематичної, ритмічної самостійної роботи студентів, підвищення об'єктивності оцінки їхніх знань, визначення рейтингу студента, запровадження здорової конкуренції між студентами у навчанні й розвитку їхніх творчих здібностей. Модульно-рейтинговий контроль здійснюється на основі попередньо визначених змістових модулів, які є логічно завершеними частинами теоретичного та практичного навчального матеріалу за окремими етапами вивчення дисципліни.

За бальною шкалою оцінювання, яка використовується в навчальному закладі, рівень засвоєння матеріалу оцінюється таким чином:

90 – 100 балів – 5 (відмінно)

75 – 89 балів – 4 (добре)

60 – 74 балів – 3 (задовільно)

до 60 балів – 2 (незадовільно).

За окремими формами контролю знань студентів з дисципліни застосовують критерії оцінювання, подані в таблиці

Таблиця

№ з/п	Форми контролю/ критерії оцінювання	Бальна шкала оцінок знань			
		Відмінно (90–100)	Добре (75–89)	Задовільно (60–74)	Незадовільно (до 60)
1	2	3	4	5	6
1	УСНЕ ОПИТУВАННЯ				
	▪ Повнота відповіді	повна	повна	не повна	часткова, відсутня
	▪ Глибина і різносторонність знань	достатня	належна	задовільна	відсутня
	▪ Системність та логіка викладення матеріалу	систематизоване, логічне	логічне	відсутня	відсутня
	▪ Ступінь ознайомлення з основними методичними розробками, законодавством та уміння їх використовувати при відповіді	високий, використовуються при відповіді	достатній, використовуються при відповіді	належний, частково використовуються при відповіді	відсутній
	▪ Уміння узагальнювати викладений матеріал	Обґрунтовані висновки	недостатньо обґрунтовані висновки	частково обґрунтовані висновки	відсутність висновків
2	РЕКТОРСЬКА КОНТРОЛЬНА РОБОТА				
	▪ Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
	▪ Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
	▪ Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
	▪ Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
	▪ Повнота викладення матеріалу	повна	повна	частково повна	не повна
3	ПРОГРАМОВИЙ КОНТРОЛЬ (ТЕСТУВАННЯ)				
	▪ Правильність і повнота відповіді	повна, правильна	повна, частково неправильна	неповна, частково правильна	неповна, неправильна
	▪ Чіткість відповіді (наявність чи відсутність виправлень)	чітка без виправлень	наявність незначних виправлень	наявність виправлень	не чітка
	▪ Наявність помилок	відсутні	наявність незначних помилок	значні помилки	значні помилки
4	НАПИСАННЯ РЕФЕРАТУ (ЕСЕ)				
	▪ Самостійність викладу матеріалу	самостійний виклад	самостійний виклад	несамостійний виклад	несамостійний виклад
	▪ Логічність і послідовність викладу матеріалу	логічний і послідовний	логічний виклад, відсутність послідовності	частково логічний виклад, послідовність відсутня	відсутня
	▪ Відповідність викладу матеріалу темі	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає
	▪ Використання нових літературних джерел	використовуються достатньо	частково використовуються	не використовуються	не використовуються
	▪ Відповідність оформлення реферату згідно вимог	відповідає	відповідає	частково відповідає	не відповідає

У процесі вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» використовують такі методи оцінювання навчальної роботи студента за 100-бальною шкалою:

- поточне тестування та опитування;
- підсумкове тестування по кожному змістовному модулю;
- оцінювання виконання ІНДЗ;
- підсумкова ректорська контрольна робота (ККР);
- письмовий іспит.

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Економіка праці та соціально трудові відносини» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	Відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74		(задовільно)
60–64	задовільно	E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (Незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (Незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

Перелік питань для підготовки до іспиту з курсу «Економіка праці та соціально-трудоі відносини».

1. Праця і соціально-трудоі відносини як об'єкт наукового дослідження.
2. Предмет та завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудоі відносини».
3. Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці та соціально-трудоі відносини».
4. Соціально-економічна сутність праці.
5. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
6. Зміст і соціально-економічний характер праці.
7. Вплив науково-технічного прогресу на процес праці.
8. Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудоіх відносин.
9. Місце соціально-трудоіх відносин у системі відносин ринкової економіки.
10. Загальна характеристика системи соціально-трудоіх відносин.
11. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудоіх відносин.
12. Види, типи соціально-трудоіх відносин.
13. Рівні соціально-трудоіх відносин.
14. Характеристики предмета соціально-трудоіх відносин.
15. Принципи функціонування системи соціально-трудоіх відносин.
16. Держава як суб'єкт соціально-трудоіх відносин.
17. Основні функції та роль держави у становленні досконалих соціально-трудоіх відносин.
18. Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудоіх відносин.
19. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудоіх відносин.
20. Правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.
21. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудоіх відносин.
22. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудоіх відносин.
23. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.
24. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоіву сферу.
25. Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.
26. Поняття, сутність, мета та завдання соціальної політики.
27. Характеристика методів регулювання соціально-трудоіх відносин.
28. Державний патерналізм у соціально-трудоій сфері.
29. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудоіх відносин, роль трудового законодавства.
30. Договірне регулювання соціально-трудоіх відносин.
31. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоіх відносин та можливість використання його елементів у національній економіці України.
32. Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.

33. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
34. Засади соціального партнерства.
35. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
36. Держава і її роль у розвитку соціального партнерства.
37. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.
38. Зарубіжний досвід соціального партнерства, сучасні його форми, тенденції розвитку.
39. Колективний договір, його призначення та функції.
40. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери і його концептуальні положення.
41. Завдання моніторингу соціально-трудової сфери і його напрями.
42. Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери, інформаційна база. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудової сфери.
43. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
44. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура.
45. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.
46. Механізм нормотворчої діяльності МОП.
47. Застосування Конвенцій МОП країнами-членами Міжнародної організації праці. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
48. Моделі соціально-трудових відносин у світовій практиці.
49. Зарубіжний досвід участі держави у регулюванні соціально-трудових відносин, оцінка доцільності та необхідності його використання в Україні.
50. Зарубіжний досвід регулювання відносин у сфері зайнятості.
51. Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально-трудова сферу.
52. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
53. Актуальні проблеми розвитку соціально-трудових відносин в Україні у контексті світового досвіду.
54. Населення як демографічна та економічна категорія.
55. Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух.
56. Тенденції міграційних процесів.
57. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
58. Економічно активне населення як носій соціально-трудових відносин.
59. Трудовий потенціал, його сутність, структура, рівні та показники.
60. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.
61. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
62. Розвиток та використання людського капіталу.
63. Інвестиції у людський капітал: сутність, види, особливості.
64. Сутність категорії "робоча сила" та зміст її якісних характеристик.
65. Вимоги до якості робочої сили в умовах НТР і становлення ринку праці.
66. Ринок праці та його місце в ринковій системі господарювання.
67. Механізм функціонування ринку праці.

68. Сутність кон'юнктури ринку праці.
69. Структура, типи і сегменти ринків праці. Регулювання ринку праці.
70. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудоких відносин.
71. Сутність, цілі, завдання, напрями та принципи державної політики зайнятості. Активні та пасивні заходи регулювання ринку праці і зайнятості населення. Програми сприяння зайнятості.
72. Сутність і причини безробіття та його вплив на стан соціально-трудоких відносин. Сутність закону Оукена.
73. Сутність продуктивності та продуктивності праці, їх взаємозв'язок.
74. Показники продуктивності праці на мікрорівні, вимоги до них.
75. Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги і недоліки.
76. Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки.
77. Трудовий метод вимірювання продуктивності і сфера його використання.
78. Трудомісткість у системі техніко-економічних показників діяльності підприємства та його структурних підрозділів. Види трудомісткості та їхній зміст.
79. Сутність чинників підвищення продуктивності.
80. Класифікація чинників зростання продуктивності праці, їхня характеристика.
81. Природні та суспільні умови, їхній вплив на силу дії чинників підвищення продуктивності праці.
82. Основні напрями науково-технічного прогресу та їх вплив на підвищення продуктивності праці.
83. Організаційно-економічні чинники зростання продуктивності праці.
84. Взаємозв'язок чинників і резервів продуктивності праці.
85. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
86. Економічне обґрунтування заходів щодо використання резервів зростання продуктивності праці.
87. Програми управління продуктивністю: планування, організація, контроль і регулювання.
88. Роль доходів у соціально-трудоких відносинах.
89. Види доходів населення і джерела їх формування.
90. Структура доходів населення.
91. Номінальні та реальні доходи. Трудові й нетрудові доходи.
92. Чинники, що впливають на величину та диференціацію доходів населення.
93. Показники рівня життя і чинники, що його визначають.
94. Прожитковий мінімум, нормативні споживчі бюджети та їхня роль у формуванні соціальної політики.
95. Сутність, зміст, завдання і значення організації праці. Принципи організації праці.
96. Характеристика складових організації праці на рівні підприємства.
97. Поділ і кооперація праці.
98. Види поділу праці

99. Форми кооперації праці.
100. Колективні форми організації праці.
101. Організація та обслуговування робочих місць.
102. Структура робочого дня виконавця.
103. Оптимізація режимів праці та відпочинку.
104. Сутність нормування праці та його значення.
105. Об'єкти нормування праці і класифікація затрат часу.
106. Методи вивчення затрат робочого часу.
107. Система норм і нормативів праці.
108. Методи нормування праці.
109. Соціально-економічна сутність заробітної плати та її функції у ринковій економіці.
110. Номінальна і реальна заробітна плата, їхній взаємозв'язок та чинники, що обумовлюють їхні зміни.
111. Принципи організації заробітної плати.
112. Основні елементи організації заробітної плати за умов ринкової економіки.
113. Сутність та інструменти державного регулювання заробітної плати.
114. Мінімальна заробітна плата та умови, які впливають на її величину, інші державні норми та гарантії.
115. Договірне регулювання заробітної плати як складова системи соціального партнерства.
116. Сторони та предмет переговорів при укладанні генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод.
117. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.
118. Зміст та призначення тарифної системи оплати праці працівників.
119. Основні елементи тарифної системи оплати праці.
120. Призначення та структура тарифно-кваліфікаційних довідників.
121. Тарифні сітки, їх побудова та призначення.
122. Використання тарифних сіток як засобу диференціації оплати праці залежно від складності праці та виконуваних робіт.
123. Тарифні ставки оплати праці та їх використання для диференціації заробітної плати різних груп робітників.
124. Побудова схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.
125. Розробка та застосування єдиної тарифної сітки.
126. Сутність форм заробітної плати і умови їх застосування.
127. Пряма відрядна система оплати праці, її суть і умови застосування.
128. Відрядно-преміальна система, її суть і умови застосування.
129. Відрядно-прогресивна, непряма та акордна системи, їхня сутність та умови застосування.
130. Проста почасова та почасово-преміальна система оплати праці, їх сутність і умови застосування.
131. Колективна оплата праці і умови її застосування.
132. Методи визначення відрядних розцінок.

133. Методи розподілу колективного заробітку між членами бригади.
134. Організація преміювання працівників.
135. Показники та умови преміювання.
136. Сутність безтарифної системи оплати праці.
137. Сутність контрактної системи оплати праці.
138. Участь працівників у прибутках як елемент винагороди найманих працівників.
139. Зарубіжний досвід розробки та використання систем винагороди за працю, можливість використання його елементів в економіці України.
140. Сутність та значення економічного аналізу у трудовій сфері.
141. Аналіз форм статистичної звітності підприємств.
142. Завдання і напрями аналізу продуктивності праці.
143. Аналіз чисельності та складу працівників.
144. Аналіз використання фонду заробітної плати і рівня середньої заробітної плати.
145. Сутність, цілі, принципи та етапи стратегічного планування на підприємствах.
146. Сутність та мета оперативного планування.
147. Система трудових показників, їхня характеристика
148. Методичні підходи щодо планування трудових показників. Взаємозв'язок і взаємозалежність трудових показників.
149. Методика планування продуктивності праці за чинниками її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.
150. Розроблення плану продуктивності праці на підприємстві.
151. Основні етапи планування продуктивності праці.
152. Методи розрахунку чисельності робітників.
153. Методи визначення додаткової потреби працівників.
154. Методи планування фонду заробітної плати за нормативами.
155. Планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.
156. Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців, службовців.
157. Сутність, об'єкт і цілі аудиту в сфері праці.
158. Основні напрями та етапи аудиту в трудовій сфері..
159. Ефективність аудиту у сфері праці.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ І ЕКОНОМІЧНІ КАТЕГОРІЇ

Активна політика на ринку праці – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю та збільшення чисельності зайнятих. **А. п. на р. п.** реалізується за допомогою активних заходів.

Активні заходи на ринку праці – це заходи, спрямовані на створення умов щодо повної продуктивної зайнятості економічно активного населення, які безпосередньо впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують ресурси робочого часу працюючих, їх розподіл за видами затрат і використання; складається з метою виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок більш раціонального використання робочого часу і визначення чисельності робітників. **Б.р.ч.** розраховується переважно на одного середньоспискового робітника.

Безробітні – працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Безробітні у визначенні МОП – особи віком 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття), шукали роботу або намагались організувати власну справу на обстежуваному тижні; готові розпочати роботу протягом наступних двох тижнів.

Безробіття – це незайнятість певної частини економічно-активного населення внаслідок впливу об'єктивних процесів, властивих ринковій економіці: нерівномірність розвитку продуктивних сил, циклічність розвитку економіки, суперечність характеру НТП, високі темпи модернізації виробництва тощо.

Безробіття вимушене – наявність безробітних, зумовлена незалежними від індивіда об'єктивними причинами (економічними циклами, структурними зрушеннями в економіці та виробництві, зниженням обсягів виробництва, технічним прогресом, конверсією, сезонністю робіт, інституціональними причинами, регіональними особливостями тощо).

Безробіття добровільне – безробіття внаслідок звільнення працівника за власним бажанням, або небажанням особи працювати через наявність нетрудових доходів, або з інших особистих причин.

Безробіття економічне – наявність безробітних, зумовлена кон'юктурою ринку, поразкою частини товаровиробників у конкурентній боротьбі.

Безробіття застійне – охоплює стійкий прошарок безробітних громадян, таких як жебраки, особи без визначеного місця проживання, бродяги.

Безробіття інституціональне – породжується правовими нормами, прийнятими в країні, які негативно впливають на попит і пропозицію робочої сили. Такими нормами можуть бути занадто високі мінімальна заробітна плата і допомога з безробіття, високі податки та ін.

Безробіття масове – безробіття в період циклічного спаду.

Безробіття природне – об'єктивно необхідний рівень безробіття, який зберігається в умовах рівноважного ринку праці.

Безробіття приховане – це внутрішньофірмове безробіття або неповна вимушена зайнятість, тобто така кількість працівників, яка стала зайвою у зв'язку зі структурними, технологічними, організаційними змінами виробництва, але формально продовжує перебувати у складі підприємства. Формами **Б. п.** є збиткова чисельність працівників, які отримують заробітну плату; оформлення відпусток з ініціативи адміністрації без оплати або з частковим збереженням заробітної плати; наявність осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу.

Безробіття структурне є наслідком структурних зрушень в економіці, які знецінюють рівень кваліфікації деяких категорій робочої сили.

Безробіття регіональне – це безробіття, зумовлене різними причинами, властивими даному регіону.

Безробіття фрикційне – короткотерміновий період незайнятості, необхідний для пошуку нового місця роботи, котра б відповідала кваліфікації працівника або іншим його потребам. Це може бути також короткий проміжок часу, який потрібен особі для переходу або переїзду з одного місця роботи до другого за попередньою домовленістю.

Безробіття хронічне виникає з масовим безробіттям, коли створення нових робочих місць тривалий час і значно відстає від зростання чисельності найманих працівників.

Безробіття циклічне є наслідком падіння економічного циклу, яке призводить до зниження виробництва і вивільнення працівників.

Бюджет сімейний – співвідношення фактичних доходів і витрат сім'ї за тиждень, місяць або рік, яке характеризує її добробут, ступінь достатку.

Вартість робочої сили – в Україні визначається розміром фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Гарантії зайнятості для окремих категорій населення – відповідно до ст. 5 Закону України “Про зайнятість населення” держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. До цих категорій громадян відносяться жінки, які мають дітей до шести років; одинокі матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яким надається перше робоче місце; діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, що їх замінює, можуть, як виняток, приймаються на роботу; особи передпенсійного віку (чоловіки по досягненні 58 років, жінки – 53 років); особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування. Для працевлаштування зазначеної категорії громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням

центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5 відсотків загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Глобалізація – категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років ХХ століття набуває форм постійного і неухильно зростаючого переплетення національних економік. У цей період Г. характеризується насамперед перманентністю темпів зростання світової торгівлі та валового внутрішнього продукту в усіх розвинутих країнах.

Гнучкі форми зайнятості – надання найманому працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання. Г. ф. з. можуть застосовуватися тільки на тих підприємствах (організаціях), на яких дозволяє це зробити організаційно-технічний процес виробництва і стан виробничих відносин.

Держава – єдиний політичний та правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки. Держава виступає одночасно у двох ролях: держава як носій публічної влади і держава як соціальний партнер.

Державне регулювання зайнятості населення – цілеспрямований вплив державних органів на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в країні загалом або окремі місцевості шляхом економічних, правових, адміністративно-організаційних заходів з метою запобігання поширення безробіття чи його скорочення та забезпечення максимальної продуктивної зайнятості економічно активного населення. Пріоритет віддається економічним методам, які діють на основі ринкових економічних законів. Реалізується шляхом розробки і виконання Державної програми зайнятості населення.

Дискримінація на ринку праці – ситуація, при якій роботодавці не бажають брати на роботу представників якої-небудь групи громадян (національної, расової, релігійної, молоді, жінок та ін.) на умовах оплати праці, еквівалентних рівню оплати більш переважних груп. Дискримінація з будь-яких ознак заборонена Конституцією України (стаття 24).

Диференціація доходів населення – розмах коливань доходів населення, який характеризує різницю в його матеріальному становищі. Ці різниці служать основою для розподілу населення за групами залежно від середньодушових грошових доходів і реалізації необхідних заходів.

Добробут населення – характеристика соціально-економічних умов життя і задоволення потреб населення. Оскільки результати економічної діяльності реалізуються в соціальній сфері, Д. н. залежить від суспільного виробництва, його структурних пропорцій, стану соціальної сфери. Узагальнюючий показник Д. н. – рівень реальних доходів населення.

Дохід – 1) грошові або інші цінності, отримані в результаті якої-небудь діяльності; 2) результат виробничо-господарської діяльності, отриманий як

різниця між вартістю реалізованої продукції та послуг і здійсненими затратами; 3) виплачувані власникам дивіденди або проценти, виражені в процентах поточної ціни цінних паперів, пенсії, допомоги.

Дохід населення – матеріальні кошти, якими розпоряджається населення для здійснення своїх потреб. Основними джерелами отримання доходів є: заробітна плата робітників і службовців, оплата праці в КСП, виплати і пільги із громадських фондів споживання (пенсії, стипендії допомоги і т. п.) у сільських жителів важливе джерело доходів – особисте підсобне господарство.

Доходи номінальні – величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Доходи реальні – величина номінального доходу, скоригована на зміну цін на товари і тарифів на послуги.

Доходи трудові – доходи, отримані найманим працівником в результаті трудової діяльності, так і від зайнятості в індивідуальному або сімейному бізнесі.

Економіка ринкова – це форма економічної організації, при якій координація дій здійснюється на підставі взаємодії на ринках вільних виробників і вільних індивідуальних споживачів.

Економіка «тіньова» – 1) не контрольоване державою виробництво, розподіл, обмін та споживання товарно-матеріальних цінностей і послуг; 2) приховані від органів державного управління незаконні соціально-економічні відносини між окремими громадянами, соціальними групами стосовно використання державної, приватної та ін. видів власності в корисливих особистих та групових інтересах.

Економічна активність – міра економічної діяльності, спрямованої на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів та задоволення суспільних і власних потреб.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних та нематеріальних) до затрат праці.

Зайняте населення – це громадяни України, що проживають на території держави на законних підставах, і які: працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном; самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу; проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва та навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

Зайняті економічною діяльністю – особи, які беруть участь у виробництві благ та наданні різного роду послуг, і в зв'язку з цим вступають у відносини з іншими особами, групами осіб або товариствами з приводу своїх доходів.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість вторинна – це додаткова зайнятість громадян на іншому підприємстві (організації, установі) або в нерегламентованій діяльності з метою збільшення свого доходу.

Зайнятість глобальна – це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (догляд за дітьми і хворими, зайнятість у домогосподарстві тощо).

Зайнятість ефективна – це використання робочої сили максимально можливої кількості без витрат, коли досягається найбільший матеріальний результат.

Зайнятість нелегальна – зайнятість без укладання письмового трудового договору, яка має за мету приховати деякі види діяльності, котрі заборонені законом, або незаконне найняття і надмірну експлуатацію робочої сили.

Зайнятість нерегламентована – це не регламентована державними нормативними актами діяльність громадян (не заборонені види), яка виключена з офіційної сфери соціально-трудова відносин, тобто здійснюється без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою і з якої не сплачуються податки.

Зайнятість нестандартна – зайнятість громадян, яка не має певних стандартів і повної регламентації (тимчасова і сезонна З., самозайнятість громадян, робота за тимчасовими контрактами, надомна праця тощо).

Зайнятість неформальна – див. зайнятість нерегламентована.

Зайнятість неповна – зайнятість громадян неповний робочий день (тиждень) за їхнім бажанням.

Зайнятість неповна вимушена – зайнятість громадян неповний робочий день, тиждень, місяць, рік через організаційно-економічні або технологічні причини виробництва.

Зайнятість непродуктивна – зайнятість, яка не відповідає критеріям продуктивної зайнятості (випуск бракованої або неліквідної продукції, нерегламентована, нелегальна зайнятість тощо).

Зайнятість раціональна – відношення величини продуктивної зайнятості до величини суспільно корисної зайнятості.

Зайнятість повна в макроекономічному аспекті – це З., при якій пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва, тобто використовуються всі трудові ресурси. З. п. ніколи не може бути 100% через наявність природної норми безробіття.

Зайнятість повна особи або групи осіб – зайнятість за індивідуальним (груповим) повним використанням нормативного часу (повний робочий день, повний робочий тиждень).

Зайнятість продуктивна – це така діяльність громадян, котра за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, створює можливості для простого відтворення робочої сили. До **З. п.** відносять зайнятість не тільки в сфері матеріального виробництва, а й суспільно корисна праця в інших сферах (мистецтво, наука, освіта, культура та ін.), яка безпосередньо чи опосередковано впливає на стан продуктивності.

Зайнятість суспільно корисна – визначається зайнятістю у суспільному виробництві на військовій службі в будь-яких законних військових формуваннях, на державній службі, в науці, культурі, освіті, на денних відділеннях військових і цивільних навчальних закладів (у працездатному віці), у підсобному і домашньому господарстві, доглядом за дітьми та хворими.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір **З. п.** залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата мінімальна – рівень зарплати працівника некваліфікованої праці. Встановлюється державою в законодавчому порядку, а також на підставі угод між підприємцями і профспілками.

Заробітна плата номінальна – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості затраченої ними праці, результатів праці.

Заробітна плата реальна - сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату.

Заробітна плата середня – **З. п.**, яка обчислюється в середньому на одиницю відпрацьованого часу або на одного працюючого. Обчислюється на основі фондів зарплати (годинного, денного, повного).

Заробітна плата основна – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, за посадові обов'язки). **З. п. о.** встановлюється у формі тарифних ставок і відрядних розцінок, посадових окладів.

Заробітна плата додаткова – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Здоров'я – стан фізичного, фізіологічного, психічного та соціального самопочуття, є однією з основних характеристик якості робочої сили. **З.** відображає біологічний та соціальний стан людини.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття «зміст праці» включає ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самотійності й т. ін.

Інтенсивність праці – це затрати фізичної, розумової і нервової енергії людини за одиницю часу.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність суб'єктів, котрі забезпечують безперервне функціонування механізму ринку праці за рахунок реалізації організаційних, фінансових, правових, інформаційних та науково-методичних заходів. До **І. р. п.** належать: система державної служби зайнятості, комерційні біржі праці, центри професійної орієнтації і професійної підготовки кадрів, різні благодійні фонди, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та ін. Основним завданням **І. р. п.** є підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці за рахунок розповсюдження інформації, професійного консультування, навчання безробітних новим професіям і спеціальностям, квотування робочих місць тим, хто об'єктивно не здатен конкурувати на ринку праці на рівних, стримання масових звільнень і запобігання масовому безробіттю, раціоналізації та фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення, розробки і наукового обґрунтування заходів державної політики зайнятості.

Кваліфікація – рівень знань і трудових навичок, необхідний для виконання робіт певної складності за якою-небудь професією, спеціальністю.

Коллективний договір, угода – це прийняття сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-виробничих відносин та узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Коллективний договір укладається на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Коллективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою) з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органам, а в разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Коллективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; невиконання чи зміни колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Конкурентоспроможність – властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку нарівні з наявними там аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин. **К.** визначається технічним рівнем товару; рівнем маркетингу і рекламно-інформаційного забезпечення; відповідальністю вимогам споживача, технічним умовам та стандартам, організацією сервісу, авторського нагляду, гарантійного забезпечення, навчанням персоналу сторони, яка придбаває; терміни поставки (розробки, створення, продажу), гарантій; ціною, умовами платежів, своєчасністю появи даного товару на конкретному ринку; політико-економічною ситуацією в даному регіоні.

Кон'юнктура ринку праці – збіг обставин, сукупність умов і факторів, які окремо та у взаємозв'язку кількісно і якісно впливають на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили та рівень цін на неї.

Людський капітал – сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Людський потенціал – міра втілення в людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування; ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, які забезпечують продуктивність і самозабезпеченість людей.

Людські ресурси – це поняття охоплює всю сукупність людей з їх фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом. Залежно від певної території і завдань щодо управління **Л. р.** можуть розглядатись як населення загалом, як трудові ресурси і як персонал.

Людський розвиток процес розширення свободи вибору людини і досягнутий рівень добробуту людей. Сталий **Л. р.** як найдосконаліша його форма – розвиток, який ґрунтується на справедливості в межах одного й кількох поколінь, і дає змогу нинішнім і майбутнім поколінням якнайкраще використовувати свої потенційні здібності в економічній, політичній, соціальній та культурній сферах.

Маргінальний – той, хто перебуває на межі двох середовищ; людина, яка за своїм становищем опинилася за межами певного соціального прошарку, групи. Поняття нерідко вживається як негативна оцінка стосовно люмпенізованих осіб та ін., а також у позитивному розумінні – стосовно людей, які творчо долають стереотипи, усталені принципи діяльності.

Міграція населення – переміщення людей через кордони тих чи інших територій на постійне або тимчасове місце проживання.

Міграція робочої сили – переміщення, переселення працездатного населення, зумовлене економічними причинами. Залежно від того, чи перетинаються при цьому кордони країни, розрізняють міграцію внутрішню і зовнішню. Внутрішня **М. р. с.** (між регіонами країни, зі села до міста і навпаки) має важливе економічне значення як форма перерозподілу трудових ресурсів, а також фактор зміни складу і розміщення населення. Зовнішня **М.** впливає на чисельність населення країни.

Міграція робочої сили організована – здійснюється за участю державних або громадських структур і з їхньою допомогою.

Міграція робочої сили неорганізована – відбувається власними силами мігрантів без матеріальної або організованої допомоги будь-яких установ. **М. р. с. н.** має також назву індивідуальної або самостійної.

Міжнародні трудові норми – приймає Міжнародна організація праці у вигляді Конвенцій за всіма аспектами праці, зайнятості населення, безробіття,

умов праці та її охорони, виробничого і навколишнього середовища; підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, соціального партнерства (трипартизму) тощо. Після ратифікації конкретною країною кожної Конвенції МОП вони стають для цієї країни обов'язковими.

Мінімум прожитковий – рівень доходів, який забезпечує придбання набору матеріальних благ і послуг, необхідних для забезпечення життєдіяльності людини при певному рівні соціально-економічного розвитку країни і сформованих потреб населення; розрахований на душу населення і розрізняється залежно від статі та віку. Життєво необхідний рівень споживання включає тільки витрати на харчування, найнеобхідніші предмети санітарії і гігієни, комунальні послуги.

Мінімальний споживчий бюджет – вартість набору мінімальних благ і послуг, які не тільки відповідають прожитковому мінімуму, а й мають більш широкий асортимент. **М. с. б.** визначається за різними групами населення (залежно від статі, віку, характеру та інтенсивності праці) як вартісна оцінка натурального набору продуктів харчування, враховуючи дієтологічні обмеження, який забезпечує мінімально необхідну кількість калорій, а також витрат на продовольчі товари і послуги, податки і обов'язкові платежі, виходячи з частки витрат на ці цілі в бюджетах малодохідних домашніх господарств. Розраховується на певний період часу (рік, місяць). Склад мінімально необхідних товарів та послуг визначається мінімальним “споживчим кошиком” і формується також за категоріями споживачів.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Партнерство соціальне – суспільна участь різних сторін у розробці й реалізації соціально-трудових договорів і угод на певний термін. **П. с.** може бути двостороннім (між підприємцями і профспілками) і тристороннім (між представниками уряду, підприємцями і профспілками). Розвиток ринкових відносин, створення багатокладної економіки, поява і розширення прошарку підприємців і власників роблять можливим на підприємствах тристороннє партнерство між роботодавцем (підприємцем), трудовим колективом (в особі профспілок) і найманою адміністрацією.

Патерналізм (державний) – монополія держави на визначення структури і змісту соціально-трудових відносин, практично суцільна їх регламентація.

Пасивні заходи на ринку праці – це заходи, котрі, як правило, безпосередньо не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили. До них належать: реєстрація незайнятих громадян, які шукають роботу, організація системи надання допомоги з безробіття, здійснення негрошових форм підтримки безробітних і членів їхніх сімей.

Пасивна політика на ринку праці – це політика, яка передбачає відповідальність держави за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. **П. п. на р. п.** здійснюється пасивними заходами. В цьому випадку формується так званий ринковий державний патерналізм.

Політика соціальна – частина загальної державної політики, яка пов'язана із впливом на умови життя населення, його основних прошарків, груп і категорій. Включає розділи: політику регулювання доходів, зайнятості соціального забезпечення, політику в сферах освіти та охорони здоров'я, житлову та ін. **П. с.** зорієнтована на людину, захист її прав, передбачених міжнародним і національним законодавством. Мета **П. с.** – підтримка і розвиток людини як найвищої цінності будь-якого суспільства.

Поділ праці на підприємстві – відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей. Найбільшого поширення набули такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Попит робочої сили має два поняття – вузьке і широке. **П. р. с.** у вузькому понятті є кількісна пропозиція робочих місць; у широкому – є вся наявність робочих місць. І в першому, і в другому випадках – це сукупний попит на робочу силу, який визначає її сукупну потребу незалежно від якості робочих місць.

Попит робочої сили індивідуальний – попит конкретного підприємства на робочу силу конкретної якості, напр., верстатників-шліфувальників, бухгалтерів, водіїв вантажних автомобілів та ін.

Попит робочої сили сукупний – див. попит робочої сили.

Посадові оклади – це постійна, гарантована частина їхньої заробітної плати, яка не залежить від результатів роботи підприємства і того підрозділу, де вони безпосередньо зайняті. Ця частина має становити приблизно 75–80% від загальної суми заробітку.

Працездатність – це наявність у людини якостей (фізичних, психофізіологічних, вікових і т. д.), які визначають її здатність до праці взагалі й не потребують спеціальної підготовки.

Працездатність професійна – це здатність до кваліфікованої праці певної професії, тобто здатність до конкретного виду праці, яка потребує спеціальної підготовки.

Працівник (найманий) – громадянин, який уклав трудову угоду (як правило, в письмовій формі) з роботодавцем, керівником підприємства (організації) або уповноваженим ним органом, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, обговорену в угоді, відповідно до вимог внутрішнього розпорядку, а власник підприємства (організації) або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Працівники вивільнені – наймані працівники, з якими розірвано трудову угоду з ініціативи роботодавця (або адміністрації підприємства) у зв'язку з ліквідацією підприємства (установи, організації), реорганізацією, а також у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, якщо вони призвели до скорочення чисельності працівників.

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг. За традиційним (зокрема марксистським) підходом до розгляду праці як чинника

виробництва, процес праці містить три обов'язкових елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. Нині економічна наука розглядає працю комплексніше, зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмети праці, засоби праці, технологія діяльності, організація праці, сама праця (жива праця).

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності (навчання).

Професія – вид трудової діяльності в системі суспільного поділу праці, який обумовлено сукупністю знань і трудових навичок, які придбані працівником у результаті спеціального навчання або практики.

Продуктивність — ефективність використання всіх видів ресурсів, витрачених на виробництво продукції (послуг). До них належать ресурси землі, праці, капіталу, інформація та ін.

Продуктивність праці – ефективність затрат конкретної праці. Вимірюється кількістю виробів, операцій, створених або здійснених за одиницю часу, або величиною часу, що витрачає один працівник на виробництво одиниці продукту.

Прогнозування ринку праці – оснований на спеціальних дослідженнях обґрунтований висновок стосовно зайнятості населення. Дозволяє з певною мірою достовірності (за 2–3 варіантами) оцінити: ситуацію, що склалася на ринку праці, у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили; можливу чисельність незайнятого населення, котра може звернутися за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості; розподіл робочої сили на ринку праці; можливі обсяги перепідготовки вивільнених працівників і незайнятого населення; потенційну чисельність безробітних. **П. р. п.** складається з пропозиції робочої сили; попиту на робочу силу; співвідношення попиту і пропозиції робочої сили; розподілу робочої сили.

Пропозиція робочої сили – поняття можна розглядати у вузькому і широкому розуміннях. Перший полягає в тому, що **П. р. с.** – це кількісна пропозиція праці незайнятих і бажаючих працювати працездатних осіб працездатного віку; у широкому розумінні – загальна кількість робочої сили країни, а в офіційної статистики України – трудові ресурси.

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних та соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язана з купівлею-продажем товару «робоча сила». В економічній літературі трапляються й інші визначення **Р. п.** Він охоплює сфери обігу товару «робоча сила» і виробництва, де наймані працівники вступають у специфічні відносини з наймачем (роботодавцем) з приводу використання праці в процесі трудової діяльності. **Р. п.** є підсистемою системи ринкових економічних відносин, і функціонально пов'язаний з ринками товарів та послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків за економічним призначенням.

Ринок праці прихований – внутрішньофірмовий ринок праці, який утворюють працівники, для котрих дуже велика вірогідність втратити роботу. Вони працюють в умовах неповного робочого дня або тижня. За офіційною статистикою такі працівники не є безробітними. До **Р. п. п.** належать також громадяни, котрі не змогли знайти роботу, і, втративши право на отримання допомоги, відмовилися реєструватись у службі зайнятості.

Ринок праці сукупний – це ринок праці із сукупним попитом і сукупною пропозицією робочої сили, які визначають його ємкість.

Ринок робочої сили – часто вживається як синонім поняттю “ринок праці”, оскільки ринок праці і **Р. р. с.** тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин із одного в інший. Робоча сила продає свої здібності до праці, котрі купує роботодавець не вітчужуючи їх від власника здібностей до праці.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Робоче місце – це зона трудової діяльності робітника або групи робітників, яка оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи.

Самостійно зайняте населення – громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, що беруть участь у виробництві.

Сегментація ринку праці – це розподіл робочих місць і працівників на усталені замкнуті сектори, котрі обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Вивчення **С. р. п.** привело до створення теорії двоїстості ринку праці, яка передбачає його розподіл на дві частини – первинний і вторинний.

Сезонні роботи – це роботи, які через природні та кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Перелік сезонних робіт та сезонних галузей затверджує Кабінет Міністрів України.

Система трудових показників – сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Солідарність – 1) одностайність, спільність інтересів, активне співчуття чийсь думкам або діям; 2) спільна відповідальність.

Соціальна сфера – суспільні, матеріальні і духовні умови існування і діяльності людини. **С. с.** в широкому розумінні (макросередовище) охоплює економічну систему в цілому – продуктивні сили, сукупність суспільних відносин та інститутів, суспільну свідомість, культуру даного суспільства. У вузькому

розумінні (мікросередовище), як елемент **С. с.** в цілому, включає безпосереднє соціальне оточення людини – родину, колектив, у т. ч. навчальний, та ін. групи людей. **С. с.** справляє вирішальний вплив на формування і розвиток особистості.

Соціальний захист – важлива функція держави щодо забезпечення основних соціальних прав людини на підставі міжнародних і національних норм. У вужчому значенні – забезпечення прав стосовно рівня життя. Правову основу **С. з.** становить соціально зорієнтоване законодавство; організаційна – передбачає наявність соціального блоку на всіх рівнях управління і відповідних інститутів; фінансово-економічну мобілізацію джерел **С. з.**, головними з яким є податки до державного бюджету і страхові платежі, які належать до відповідних страхових фондів.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом.

Спеціальність – сукупність знань і навичок для здійснення вузького кола трудової діяльності в межах визначеної професії. Споріднені **С.** об'єднуються в одну групу за професіями. Наприклад, професія слюсаря об'єднує спеціальності слюсаря-інструментальника, слюсаря-водопровідника, слюсаря-наладчика і т. д.

Споживчий кошик – 1) розрахунковий асортимент продуктів та інших предметів споживання, який застосовується для аналізу та оцінки як якісних показників споживання (різноманітність, відповідність рівню потреб), так і кількісних (величина споживчого бюджету). **С. к.** розраховується на одну людину або сім'ю і має, як правило, регіональний або структурно-соціальний характер.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівників (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин, та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Субсидіарність – збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності й самореалізації. Принцип **С.** покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.

Сукупний грошовий дохід сім'ї – його утворюють: заробітна плата, матеріальна допомога, разові допомоги та інші виплати, які підлягають оподаткуванню; усі види пенсій і компенсацій до них; стипендії студентам та учням освітніх закладів; щомісячні допомоги на дітей, а також допомоги по нагляду за дитиною; вартість натуральних продуктів підсобного господарства, які використовуються на особисте споживання; доходи від власності, проценти від вкладів та ін. цінних паперів.

Тарифна система оплати праці – це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюються диференціація і регулювання рівня заробітної плати різних

груп і категорій працівників залежно від: складності роботи; умов праці; кількості праці; результатів праці. Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і фахів робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів або єдина тарифна сітка.

Тарифна сітка – це важливий елемент тарифної системи, що є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких устанавлюється безпосередня залежність оплати праці робітникам від їхньої кваліфікації. Вона слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності.

Тарифна ставка є вираженим у грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп та категорій робітників за одиницю часу (годину, день, місяць), що встановлюється за кожним із кваліфікаційних розрядів. Відповідно до цього розрізняють годинні, денні й місячні тарифні ставки робітників.

Трудова активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формах. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм **Т. а.** Вона може бути потенційною, котра відповідає прагненням працездатної особи працювати за винагороду, і реалізованою, яка фактично є зайнятістю.

Трудова мобільність – означає принципову готовність населення до зміни посади, професії, місця роботи та проживання, способу життя в цілому. **Т. м.** є дуже важливим чинником перерозподілу робочої сили відповідно до змін потреб виробництва і ринку праці.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Трудовий потенціал – це комплексна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо.

Трудові ресурси – 1) у широкому розумінні – це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Відповідно до визначення офіційною статистикою України **Т. р.** – це частина населення, зайнята в

народному господарстві або здатна працювати, але не працює з тих чи інших причин (домогосподарки, учні, студенти, курсанти денного навчання та ін.). До **Т. р.** включають населення в працездатному віці (чоловіки 16–59 років, жінки 16–54 років), окрім непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах; фактично працюючі підлітки і працюючі особи пенсійного віку.

Трудомісткість – обернений показник продуктивності праці, який характеризує затрати часу на виготовлення одиниці продукції.

Формування ринку праці – це постійний процес зміни кількісних та якісних параметрів елементів ринку праці – робочої сили, її ціни, попиту і пропозиції.

Ціна робочої сили – це грошовий вираз фонду життєвих благ, необхідний для відтворення робочої сили, тобто заробітна плата найманого працівника.

Штатно-посадова система є сукупністю нормативних і внутрішніх матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати даної категорії працівників на підприємстві. Штатно-посадова система оплати КСС включає: кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців; схеми посадових окладів; доплати і надбавки; штатний розпис.

Характер праці – соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці. Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. Характер праці відображає її соціально-економічну неординарність, відмінність у межах тієї чи іншої суспільно-економічної формації. Він вказує на соціально-економічний статус працівників, їхнє місце в системі суспільного виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ.

Якість робочої сили – це сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізичні, фізіологічні, соціально-психологічні характеристики, здібність адаптуватися до умов виробництва, професійна орієнтованість, мобільність, тобто готовність змінити роботу, професію, місце проживання.

Якість трудового життя – це інтегральне поняття, яке комплексно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність у процесі праці. Якість трудового життя визначається впливом економічних, соціальних, демографічних, політичних чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Багрова І. В. Нормування праці: навч. посіб. / І. В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – С. 84–135.
2. Богиня Д. П. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів / Д. П. Богиня. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3 – 8.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Брич В. Я. Трудовий потенціал АПК / В. Я. Брич, М. Г. Саєнко. – Тернопіль : Підручн. і посібн., 2001. – 288 с.
5. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
6. Генкин Б. М. Элементы теории социально-трудовых отношений / Б. М. Генкин // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць.] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 185 – 192.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2000. – 412 с.
8. Герасименко М. В. Конкурентоспособность образовательных услуг с применением интернет-технологий (взгляд из России на американский опыт) / М. В. Герасименко // США. Канада. Экономика – политика – культура. – 2005. – № 1. – С. 87 – 98.
9. Герасименко О. О. Ефективність управління працею: соціально-економічний вимір / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] – Спец. вип. : у 3 т. Т.1. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 192 – 200.
10. Герасимчук В. І. Соціально-трудові відносини як фактор соціалізації ринку праці: методологічні аспекти / В. І. Герасимчук // Зайнятість і ринок праці. – К. : РВПС України НАН України, 2001. – Вип. 15. – С. 57 – 64.
11. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч.-метод. посіб. [для самост. вивч. дисц.] / А. М. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2003. – 309 с.
12. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
13. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3 – 8.
14. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
15. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
16. Додонов О. В. Удосконалення колективно-договірного регулювання в сфері оплати праці / О. В. Додонов, І. В. Заблудська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах

- системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 217 – 224.
17. Долішній М. І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці / [М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський]. – Львів : Вид-во «Наук.-дослід. та ред.-видав. відділ Львів. ін-ту внутр. справ при Нац. акад. внутр. справ України», 1997. – 340 с.
18. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
19. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
20. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 606 с.
21. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: навч. посіб. / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.
22. Івлєв А. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html
23. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. / В. І. Жуков, В. А. Скурятівський.– К. : УАДУ, 2001. – 200 с.
24. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
25. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин та соціального захисту населення / за ред. С. В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 117 с.
26. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. / А. В. Калина – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
27. Калина А. В. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К.: МАУП, 2004. – 232с.
28. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка. / А. В. Калина. –К: МАУП, 1997.
29. Каменецкий В. А. Социально-трудова сфера в условиях трансформации российской экономики / В. А. Каменецкий. – М. : ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
30. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Видав. дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.
31. Ким М. М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М. М. Ким. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.
32. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
33. Колот А. М. Мотивація персоналу. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 337 с.
34. Колот А. М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23 – 28.
35. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики,

- тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
36. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
37. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2.– С. 14 – 25.
38. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000.– № 3.– С. 23–27.
39. Конвенції і рекомендації МОП. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://personal-management.biz.ua/Konventsiiyi_ta_rekomendatsiyi_Mizhnarodnoyi_organizatsiyi_pratsi_MOP_835.html#835.
40. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
41. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=230430428>.
42. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
43. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні : моногр. /Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т екон. НАНУ, 2003. – 296 с.
44. Лісогор Л. С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С. 131 – 138.
45. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич. – К. : Наук. світ, 2003. – 313 с.
46. Міграційні процеси в Україні: сучасні виклики та регіональна специфіка : [наук. доп. за матер. круглого столу «Проблеми захисту прав мігрантів в умовах сучасної кризи: макроекономічні та регіональні аспекти»] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. У. Я. Садова. – Львів, 2009. – 45 с.
47. Мірошниченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошниченко. – К. : РВПС України, УІСД : ПРИНТ-ЕКСПРЕС. – 2003. – 187 с.
48. Модельний закон про соціальне партнерство / Прийнятий на XXVII пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.5615.0>
49. Мортіков В. Гнучкість підприємства в соціально-трудовах відносинах / В. Мортіков // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 6. – С. 27 – 32.
50. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса: ОКФА, 1995. – 96 с.
51. Методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. – [Електронний ресурс] /

- Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. – Режим доступу: <http://me.kmu.gov.ua/file/link/126733/file/Metodika.doc>
52. Мовчан С.А., Міщенко Л.В. Проблеми підвищення продуктивності праці в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/15_APSN_2011/Economics/10_87567.doc.htm
53. Новікова О. Ф. Нові стратегії управління соціально-трудовою сферою в державі та її регіонах / О. Ф. Новікова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 473 – 475.
54. Новікова О. Ф. Соціально-трудові відносини в системі забезпечення розвитку трудового потенціалу / О. Ф. Новікова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – К.: КНЕУ, ДУ НДІ СТБ, 2006. – С. 76 – 86.
55. Нормування праці : підруч. / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Колот та ін.]; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.
56. Основи охорони праці : навч. посіб. [Р. М. Івах, Я. І. Бедрій, Б. О. Білінський, М. М. Козяр]. – 4-те вид. – К. : Кондор, 2010. – 464 с.
57. Осовська Г. В. Економічний словник / Г. В. Осовська., О. О. Юшкевич, Й. С. Завадський – К. : Кондор, 2007. – 358 с.
58. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січн. 1998 р. № 16/98-ВР. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2008 р.: [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
59. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин / І. Л. Петрова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – 480 с.
60. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288с.
61. Пітюлич М. І. Регіональні механізми розвитку соціально-трудового потенціалу : моногр. / М. І. Пітюлич. – Ужгород : Карпати, 2008. – 196 с.
62. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : моногр. / В. І. Приймак. – Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2002. – 383 с.
63. Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.719.3&nobreak=1>.
64. Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
65. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_146.
66. Про державну підтримку малого підприємництва : Закон України із змінами і доповненнями, внесеними Законом України № 523-VI від 18. 09. 2008 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/T002063.html.

67. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.
68. Про зайнятість населення : Закон України від 05. 07. 2012 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
69. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.
70. Про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція МОП зі змінами, внесеними Протоколом № 11 (994_536). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_004.
71. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
72. Про оплату праці : Закон України від 24. 03. 1995. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
73. Про організації роботодавців : Закон України 22. 06. 2012 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
74. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_005.
75. Про порядок вирішення колективних трудових спорів : Закон України від 03. 03. 1998 р. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
76. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
77. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України (ост. редакція від 02. 09. 2008 р.). – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
78. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 23.12.2010 р. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1871%2F2005>.
79. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 1 січн. 2008 р.: [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

80. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування від 9 липня 2003 року **№ 1058-IV**. Закон України. Офіц. текст із змін. станом на 19 липня 2010 р.: [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
81. Про державний бюджет України на 2012 рік. Закон України. (20.12.2012) [Електронний ресурс] / Законодавча база Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
82. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154. – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_182.
83. Про схвалення Концепції загальнодержавної цільової соціальної програми збереження розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: / Розпорядження № 851-р від 22 07. 2009 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.yurist-online.com/laws/5627/>.
84. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в чинній редакції. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
85. Прохоровська С. А. Модернізація соціально-трудова відносин у контексті розвитку трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : [наук. журнал]. – Вип. 16. – Тернопіль : Економічна думка, 2011. – С. 114 – 118.
86. Ревенко А. Продуктивність в сучасних умовах// Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С. 32 – 37.
87. Ромусік Я. В. Динаміка продуктивності праці економіки України у контексті диспропорційності міжнародних порівнянь. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=569>
88. Савенко Н. В. Економічна сутність ефективності виробництва, підприємства і аналіз підходів до її визначення/ Н. В. Савенко // Інноваційна політика. – 2009. – №2 – С. 153-162
89. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К. Семів. – Львів: Вид-во Нац. ун. «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.
90. Семів Л. К. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси / Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 7 – 22.
91. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2010_17/stat_17/70.pdf
92. Семернікова І. О. Економіка підприємства: Навч. посібник (Курс лекцій) / І. О. Семернікова, Н. В. Мешкова-Кравченко. – Херсон: ОЛДІ – плюс, 2010. – 312 с.
93. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. / Д. С. Синк – М.: «Прогресс», 1989. – 532 с.
94. Современная экономика труда / руков. авт. кол. и научн. ред. В. В. Куликов. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.

95. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В. О. Семеніхін – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
96. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у 2-х ч. Ч. 1. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К. : Наукова думка, 1994. – 264 с.
97. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика : у 2-х ч. Ч. 2. [М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін.]. – К. : Наукова думка, 1994. – 212 с.
98. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 –2015 р.р.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
99. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017.
100. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / ред. Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. – К. : Стилос, 2003. – 361 с.
101. Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція МОП № 144. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175.
102. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куліков та ін.] ; за ред. І. Л. Петрової; НАН України ; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 368 с.
103. Уманський А. М. Соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко.– Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472с.
104. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
105. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: моногр. / Л. В. Шаульська // НАН України ; Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
106. Шевченко Л. С. Вища професійна освіта в контексті соціального захисту праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4 (84). – С. 30 – 39.
107. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. –Львів : Світ, 2003. – 400с.
108. Чанишева Г.І. Права людини у сфері праці / Чанишева Г.І. // Соціальне партнерство – механізм реалізації прав людини, розбудови правової держави, громадянського суспільства. Аналітичні розробки, пропозиції наукових і практичних працівників: [Міжвід. наук. зб.]. – Київ, 2001. – С. 200-204.
109. Червінська Л. П. Економіка праці: Навч. посіб. / Л. П. Червінська. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

110. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Из-во Черно, 1996. – 263 с.
111. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.
112. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.
113. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда: Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. Смит; пер. с англ. под ред. Р. П. Колосовой и др. М.: Изд-во МГУ, 1996. - 777 с.
114. Ященко О. І., Гера І. В. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/17_8/271_Jaszczenko_17_8.pdf

**Законодавча та нормативно-правова база України з питань економіки праці
та соціально-трудових відносин**

№ з/п	Законодавчі та нормативно-правові акти	Основні положення
1	2	3
1.	Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод	<p>Ст. 4. Заборона рабства і примусової праці</p> <p>1. Нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані.</p> <p>2. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю.</p> <p>Ст. 11. Свобода зібрань та об'єднання.</p> <p>1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, в тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту власних інтересів.</p>
2.	Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (Конвенцію ратифіковано Постановою ВР № 3732-ХІІ (3732-12) від 17. 12.1993 р.)	<p>Ст. 2. Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавцями і працівниками з питань діяльності Міжнародної організації праці.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Представників роботодавців і працівників з метою здійснення процедур, передбачених цією Конвенцією, вільно обирають їхні представницькі організації, де такі організації є.</p> <p>2. Роботодавців і працівників репрезентовано на рівноправних засадах у будь-яких органах, за допомогою яких здійснюються консультації.</p>
3.	Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»	<p>Ст. 2. Працівники та роботодавці, мають право створювати на власний вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації з умовою підпорядкування останнім відповідно до положень їхніх статутів.</p> <p>Ст. 3:</p> <p>1. Організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат, власну діяльність і формулювати програму дій.</p> <p>2. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.</p>
4.	Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати»	<p>Ст. 5. Заробітну плату виплачуватимуть безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо цей працівник не погоджується на інший метод.</p> <p>Ст. 6. Роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд.</p>

1	2	3
5.	Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (Ратифікована Україною 16. 05. 1994 р.).	Ст. 6. Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню системи трудових відносин, де колективні переговори проходять у межах примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь. Ст. 7. Заходи, яких вживають державні органи з метою сприяння колективним переговорам та їхнього заохочення є предметом попередніх консультацій і, коли це можливо, угод між державними органами та організаціями роботодавців і працівників. Ст. 8. Заходи, яких вживають з метою сприяння колективним переговорам, потрібно розробляти чи застосовувати таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.
6.	Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»	Ст. 2. Кожний член Організації вживає відповідних заходів для власної системи захисту від безробіття та своєї політики в сфері зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб його система захисту від безробіття, зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники - шукати таку зайнятість
7.	Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 р.	Ст. 4. Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для цього припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Ст. 5. Не можна вважати законними підставами для припинення трудових відносин такі причини: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів.
8.	Конвенція МОП № 173 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	Ст. 5. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка. Ст. 9. Задоволення вимог, які висунуті працівниками до свого роботодавця і які впливають із трудових відносин, забезпечує установа-гарант, якщо роботодавець не може здійснити виплату через неплатоспроможність.

1	2	3
9.	Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07. 12. 1984 р.	Ст. 1. Завданням Кодексу України про адміністративні правопорушення є охорона прав і свобод громадян, власності, конституційного ладу України, прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій, встановленого правопорядку, зміцнення законності, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі точного і неухильного додержання Конституції і законів України, поваги до прав, честі і гідності інших громадян, до правил співжиття, сумлінного виконання своїх обов'язків, відповідальності перед суспільством.
10.	Кодекс Законів про працю від 10. 12. 1971 р.	Ст. 1. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
11.	Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04. 12. 2007 р.	Ст. 1. Метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Завданням цього Кодексу є правове регулювання визначених у ньому відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин.
12.	Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України	Генеральну угоду укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, з другої сторони. Угода спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.
13.	Закон України № 3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» від 01. 07. 1993 р.	Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

1	2	3
14.	Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року від 22. 07. 2009 р. № 851- р	Збереження і розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом: - поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу; - нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу; - зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу; - удосконалення системи оплати та нормування праці; - стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; - підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; - удосконалення трудового законодавства; - підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.
15.	Закон України № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23. 09.1999 р.	Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві. Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян.
16.	Закон України № 803-XII «Про зайнятість населення» від 05. 07. 2012 р.	В умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.
17.	Закон України № 2436 III «Про організації роботодавців» від 22. 06. 2012 р.	Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства.

1	2	3
18.	Закон України № 108/95-ВР «Про оплату праці» від 24. 03. 1995 р.	Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі – підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.
19.	Закон України № 2694-ХІІ «Про охорону праці» від 14. 10. 1992 р.	Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.
20.	Закон України № 504/96-ВР «Про відпустки» від 15. 11. 1996р.	Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
21.	Закон України № 1282-ХІІ «Про індексацію грошових доходів населення» від 03. 07. 2001 р.	Закон визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення.
22.	Закон України № 1533-ІІІ «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» від 02. 03. 2000 р. (із змін. станом на 01 січн. 2008 р.:	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
23.	Закон України № 2240-ІІІ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18. 01. 2001 р.	Закон визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадянина у разі тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги є окремим видом загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян, що здійснюється Фондом соц. страхування з тимчасової втрати працездатності.

1	2	3
24.	Закон України № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09. 07. 2003 р.	Закон, розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам.
25.	Закон України № 100/96-ВР «Про освіту» від 23. 03. 1996 р.	Ст. 2. Завданням законодавства України про освіту є регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України. Ст. 3. Громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин. Це право забезпечується: розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти; відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей інтересів громадянина.
26.	Закон України № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15. 09. 1999 р. (Зміни і доповнення ост. редакція від 02. 09. 2008 р.).	Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.
27.	Закон України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 03. 03. 1998 р.	Закон визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.
28.	Закон України № 523- II «Про державну підтримку малого підприємства» / Із змінами і доповненнями, внесеними Законом України від 18. 09. 2008 р.	Закон визначає правові засади державної підтримки суб'єктів малого підприємництва незалежно від форми власності з метою якнайшвидшого виходу із економічної кризи та створення умов для розширення впровадження ринкових реформ в Україні. Ст. 4. Метою державної підтримки малого підприємництва є: 4) формування умов для забезпечення зайнятості населення

		України, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць.
--	--	---

1	2	3
29.	Закон України «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»	Рівень розвитку малого підприємництва має сприяти створенню позитивного іміджу України, забезпеченню ефективної ринкової економіки з метою її інтеграції в європейську та світову економічні системи. Створення сприятливого підприємницького клімату в Україні повинно стати запорукою консолідації зусиль щодо удосконалення рівня відносин і співпраці з донорськими організаціями та участі у міжнародних проектах. Державна політика в цій сфері спрямована на приєднання України до міжнародних програм, підписання двосторонніх та багатосторонніх міждержавних і міжвідомчих угод щодо підтримки малого підприємництва. Шляхами вдосконалення правового забезпечення розвитку малого підприємництва є: створення дієвих механізмів захисту прав і свобод підприємців; гармонізація українського законодавства з законодавством Європейського Союзу та СНД; забезпечення законодавчої гарантії незмінності та довготривалості державної політики щодо підтримки малого підприємництва; розробка нормативно-правової бази, яка регулює відносини між державою та підприємцями, роботодавцями і найманими працівниками, у тому числі і для забезпечення їх соціального захисту, встановлює норми і правила здійснення підприємницької діяльності, регламентує діяльність органів державної влади, їх посадових осіб щодо виконання ними відповідних повноважень.
30.	Модельний закон про соціальне партнерство (Прийнятий на XXVII пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД) (Постанова № 27-14 від 16. 11. 2006 р.)	Закон визначає організаційні, правові і економічні основи функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин. Ст. 4. Основними напрямками державної політики у сфері соціального партнерства є: <ul style="list-style-type: none"> - сприяння створенню і розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців і працівників; - вироблення і реалізація за участю представників роботодавців і працівників основних напрямів соціально-економічної політики держави, політики у сфері трудових відносин; - формування правової бази, що забезпечує створення ефективної системи регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин, що функціонує за умови активної співпраці з представниками роботодавців і працівників; - застосування при вдосконаленні законодавства міжнародних трудових норм і норм, що регулюють права людини, передусім актів Організації Об'єднаних Націй, конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії, Хартії соціальних прав і гарантій громадян незалежних держав; - створення умов для забезпечення соціальної стабільності і згоди у суспільстві.

1	2	3
31.	Постанова Кабінету Міністрів України № 225 «Положення про порядок повідомчої реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» від 05. 04. 1994 р.	Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір – районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.
32.	Програма економічних реформ України на 2010 – 2014 р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»	Пропонована Програма реформ розроблена на виконання поставленого Президентом України завдання з відновлення економічного зростання й модернізації економіки країни. Реформи будуть спрямовані на побудову сучасної, стійкої, відкритої й конкурентоспроможної у світовому масштабі економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління, і зрештою – на підвищення добробуту українських громадян.
33.	Програма діяльності Кабінету Міністрів «Назустріч людям» (Програму схвалено Постановою ВР № 12 від 04. 02. 2005 р.)	Стратегічна мета Уряду – досягнення нової якості життя громадян, запровадження соціальних, економічних та демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини, суспільства та держави. Влада служитиме людині, а не люди працюватимуть в інтересах можновладців. Пріоритети Уряду – захист прав і свобод людей та гарантована участь кожного громадянина у суспільно-політичному житті. У центрі уваги – людина, задоволення її культурних, духовних та освітніх потреб, надання їй якісних медичних послуг, забезпечення реалізації демократичних прав і свобод. Соціально-економічні орієнтири Уряду – щорічне зростання реальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат, забезпечення громадян якісними медичними, освітніми та культурними послугами. Уряд ставить за мету посилення інституту сім'ї та державну підтримку народжуваності. Сім'я визнаватиметься однією з ключових суспільних цінностей. Узгодження інтересів громадян і суспільства, їх гармонізація є визначальною умовою формування громадянського суспільства. Уряд виходить з того, що заможні вільні громадяни, яким гарантується реалізація їх прав та свобод, є опорою такого суспільства. Держава для людей, а не люди для держави – цей принцип визначатиме політику Уряду.

1	2	3
34.	<p>Проект Закону України «Про соціальне партнерство» № 2173 від 10. 09. 2002 р. (Проект відкликано (05.02.2003))</p>	<p>Цей Проект Закону визначає правові засади організації та порядку функціонування системи соціального партнерства з метою договірного регулювання соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в Україні.</p> <p>Ст. 5. Основними принципами соціального партнерства є: законність; повноважність і рівноправність сторін та їх представників; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.</p> <p>Ст. 21. Порушення законодавства України про соціальне партнерство тягне за собою відповідальність згідно з чинним законодавством. Притягнення до відповідальності не звільняє сторони соціального партнерства від виконання взятих на себе зобов'язань.</p>
35.	<p>Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів.</p>	<p>Для потреб інноваційного розвитку країни освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише зв'язуючою, але й конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки — «наука — освіта — виробництво».</p> <p>Держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації.. Загальна політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення.</p> <p>Несправедливе, надмірне розмежування людей за рівнем життя підточує основи демократизації суспільства, стимулює зростання соціальної нестабільності, служить активатором еміграції населення, джерелом негативних змін в духовності, у відношенні людей до держави і влади.</p>
36	<p>Указ Президента України № 1258/98 «Положення про Національну службу посередництва і примирення» від 17. 11. 1998 р.</p>	<p>Національна служба посередництва і примирення є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).</p> <p>Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).</p>