

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В. Філіпчук

Економіка праці та соціально-трудова відносини

Методичний посібник

для проведення семінарських та практичних занять

Чернівці

2019

ББК 65.24 я 7

Друкується за ухвалою редакційно-видавничої ради
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

Економіка праці і соціально-трудова відносини: методичний посібник для проведення семінарських та практичних занять / Укл.: З.І. Кобеля, С.І. Тодорюк, Л.Д. Водянка, Н.В.Філіпчук. Чернівці: Рута, 2019. 80 с.

Навчальний матеріал методичного посібника для проведення семінарських та практичних занять викладено відповідно до програми курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

Тести та завдання охоплюють питання ринку праці, механізмів його функціонування, змін на цьому ринку, регулювання процесів зайнятості, соціального захисту, організації праці, нормування, заробітної плати, міграційних явищ. Для допомоги студенту до тем наведені методичні рекомендації, подано також контрольні запитання, наведена законодавчо-нормативна база щодо даної проблематики. Розраховано на студентів вищих навчальних закладів.

ББК 65.24 я 7

© „Рута”, 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1. Макроекономічні основи економіки праці та соціально-трудо­вих відносин

Тема 1. Організаційні основи дисципліни «Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини».....	6
Тема 2. Трудо­ві ресурси та трудо­вий потенціал суспільства.....	10
Тема 3. Соціально-трудо­ві відносини як система.....	15
Тема 4. Соціально­ний діалог як інструмент регулювання соціально-трудо­вих відносин (соціально­го партнерства).....	19
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	23
Тема 6. Соціально-трудо­ві відносини зайнятості.....	27
Тема 7. Моніторинг соціально-трудо­вої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудо­вих відносин	33
Тема 8. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудо­вих відносин	38

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. Мікроекономічні основи економіки праці та соціально-трудо­вих відносин

Тема 9. Організація та нормування праці.....	42
Тема 10. Продуктивність та ефективність праці.....	51
Тема 11. Політика доходів і оплата праці.....	57
Тема 12. Планування трудо­вих показників.....	64
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	70
Глосарій	73
Список рекомендованої літератури	79

ПЕРЕДМОВА

В умовах становлення і функціонування ринкової економіки, різноманітності форм власності набуває великого значення вивчення проблем продуктивності, удосконалення оплати праці, організації і нормування, поліпшення планування трудових показників.

Навчальний посібник являє собою системне бачення теоретичних і практичних знань з питань регулювання соціально-трудова відносин, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці. Він синтезує наукові знання та накопичений досвід у сфері ефективного розвитку соціально-трудова відносин в Україні, а також авторські трактування ключових проблем і методичні рішення, що базуються на багаторічному досвіді викладання.

«Економіка праці та соціально-трудова відносини» базова дисципліна. Структура методичного посібника відповідає навчальним планам бакалаврів за галузями знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» і 07 «Управління та адміністрування» та компетенціями вищої економічної освіти.

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми оплати праці та функціонування системи соціально-трудова відносин.

Головними завданнями дисципліни є набуття вмінь та навичок у галузі забезпечення ефективного використання ресурсів праці, моніторингу соціально-трудова відносин; виявлення резервів та факторів підвищення продуктивності праці, планування та розрахунку трудомісткості продукції, чисельності працівників, фонду заробітної плати; визначення заробітної плати працівників при різних формах і системах оплати праці; виявлення та використання передового досвіду по забезпеченню росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні і за кордоном.

В результаті вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» студенти повинні:

знати:

- теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі та конкретного підприємства (організації);
- вимоги до формування і використання трудових ресурсів, їх професійної підготовки та перепідготовки;
- особливості формування зайнятості і ринку праці в умовах ринкових відносин;
- порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці;
- загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій працівників в умовах ринкової економіки;

вміти:

- визначати показники продуктивності праці;
- планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, спеціалістів, службовців;
- визначати заробітну плату працівників при різних формах і системах оплати праці;
- формувати фонди оплати праці підприємств;

- виявляти і використовувати передовий досвід по забезпеченню росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні та за кордоном;

розуміти:

- ринок праці, зайнятість, безробіття, загальні принципи соціального захисту населення в умовах ринкових відносин;

- працю як основу розвитку суспільства і важливий фактор виробництва;

- стан і розвиток трудових ресурсів в країні, сучасних тенденціях в сфері їх ефективного використання;

- систему управління працею, основні елементи їх взаємозв'язку і розвитку в умовах ринкових відносин;

- міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин, заробітної плати і доходів.

Тестові завдання і задачі, що наведені в навчальному посібнику, допоможуть студентам закріпити теоретичні знання, виробити навички їх використання на практиці, сприятимуть формуванню висококваліфікованих спеціалістів у сфері управління персоналом та економіки праці.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ТЕМА 1

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

1. Еволюція поглядів на категорію «праця».
2. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.
3. Зміст, характер і види праці.
4. Завдання, об'єкт, предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Терміни та поняття:

- Праця.
- Соціальні відносини.
- Соціально-трудові відносини.
- Відносини розподілу.
- Види праці.
- Засоби праці.
- Зміст праці.
- Організація праці.
- Предмети праці.
- Технологія діяльності.
- Характер праці.

Теми фіксованих виступів:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: теорія та практика дослідження.
2. Науково-методологічні засади розвитку праці.
3. Управління суспільною працею: макро- та мікроекономічний аспект.
4. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
5. Гуманізація праці.
6. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. З якого часу праця стала предметом наукового дослідження?
2. Поясніть підходи філософів до дослідження трудових проблем.
3. Об'єктом дослідження яких наук є різноманітні проблеми трудової діяльності людей?
4. Якими чинниками зумовлено внесення терміна «соціально-трудові відносини» у систему понять і категорій економіки праці?

5. Поясніть сутність поняття «праця». Які обов'язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
6. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
7. Поясніть поняття «зміст праці». Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?
8. Чому треба розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
9. Поясніть соціально-економічну сутність категорії «характер праці».
10. Класифікуйте види праці за критеріями.
11. Що є об'єктом і предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?

Тестові завдання

1. Вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» базується на:
 - а) вмінні студентів володіти теоретичним матеріалом;
 - б) практичному досвіді вивчення економічних дисциплін;
 - в) об'єктивних економічних законах і механізмах ринкової економіки;
 - г) закономірностях та елементах ринкової економіки.
2. Які з наведених характеристик найбільш повно відображають предмет навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?
 - а) процес виробництва і соціально-трудова відносини;
 - б) процес праці й соціально-трудова відносини;
 - в) засоби виробництва;
 - г) людські ресурси та соціально-трудова відносини.
3. Які з наведених визначень найбільш повно характеризують працю?
 - а) доцільна діяльність людей зі створення матеріальних благ і послуг;
 - б) невиробнича діяльність людей;
 - в) розумова діяльність людей, пов'язана зі створенням послуг;
 - г) виробнича діяльність людей.
4. Теоретичною та методологічною базою вивчення економіки праці та соціально-трудова відносин є:
 - а) макроекономічні проблеми праці та соціально-трудова відносини;
 - б) мікроекономічний аспект праці та трудових відносин;
 - в) макро- та мікроекономічні проблеми працевикористання та формування соціально-трудова відносин;
 - г) економічні показники та трудовий потенціал суспільства.
5. Метод системного аналізу, який використовується для вивчення економіки праці та соціально-трудова відносин, базується на:
 - а) застосуванні універсального методу наукового дослідження;
 - б) методах дослідження в галузі економічних наук;
 - в) методах досліджень у сфері економіки праці та соціально-трудова відносин;
 - г) усі відповіді правильні.
6. Які продукти природи у процесі праці зазнають тих чи інших змін і перетворюються на споживчу вартість?
 - а) засоби праці;
 - б) процеси праці;

- в) предмети праці;
 - г) засоби виробництва.
7. Яка категорія характеризує форму власності, ставлення працівників до праці, ступінь соціальних розходжень у процесі праці?
- а) зміст праці;
 - б) структура праці;
 - в) предмети праці;
 - г) характер праці.
8. Характеристика змісту праці полягає у:
- а) доцільному перетворенні ресурсів природи й зумовлених витрат часу й енергії людини;
 - б) доцільному перетворенні засобів виробництва;
 - в) доцільному перетворенні засобів праці й витрат енергії;
 - г) доцільному перетворенні предметів і засобів виробництва.
9. За якою класифікаційною ознакою виокремлюють такі види праці, наукову, інженерну, управлінську, виробничу, підприємницьку та ін.?
- а) за характером і змістом праці;
 - б) за засобами та способами праці;
 - в) за умовами праці;
 - г) за предметом і продуктом праці.
10. Яке з понять характеризує таке твердження: явище фізичне може викопуватися і людиною, і твариною, і машиною?
- а) праця;
 - б) робота;
 - в) діяльність;
 - г) усі відповіді правильні.
11. Економіка праці – це функціональна, нова галузь економічної науки, яка вивчає:
- а) виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці;
 - б) суспільні відносини, що виникають у процесі організації виробництва;
 - в) конкретні форми та методи економічних законів з метою ефективного використання робочої сили;
 - г) поведінку роботодавців та працівників у сфері праці
12. У чому полягає сутність економіки праці та соціально-трудових відносин з погляду зарубіжних і вітчизняних учених?
- а) дослідження функцій і результатів ринку у сфері праці;
 - б) дослідження ефективності використання матеріальних та фінансових ресурсів;
 - в) вивчення поведінки роботодавців й працівників у сфері праці;
 - г) вивчення ролі стимулів, мотивів та умов праці у процесі діяльності.
13. Які з наведених чинників найбільш повно характеризують об'єкт навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?
- а) засоби праці;
 - б) джерела формування та накопичення досвіду;
 - в) досвід, уміння та павички у процесі життєдіяльності людини;
 - г) умови праці.

14. Які чинники вплинули на зростання продуктивності праці трудових ресурсів суспільства?
 - а) НТП;
 - б) політика ціноутворення;
 - в) впровадження ЕОМ;
 - г) зростання ВВП.
15. Найчастіше на практиці виділяють такі обов'язкові елементи праці:
 - а) робоча сила, засоби праці;
 - б) засоби виробництва, предмети праці;
 - в) предмети праці, організація праці, технологія діяльності;
 - г) функціональний стан людини, виробничі умови праці.
16. Сутність праці як соціального явища виявляється у:
 - а) створенні матеріально-культурних благ, забезпеченні суспільства предметами та послугами;
 - б) соціально-диференційній, статусній, ціннісній функціях, формуванні особистості;
 - в) контролюючій, розподільчій функціях;
 - г) фіскальній, регулювальній функціях.
17. Які з наведених показників характеризують рівень якості трудового життя населення з позиції працівника?
 - а) трудова дисципліна;
 - б) можливість особистого просування по службі;
 - в) відчуженість від суспільства;
 - г) умови праці.
18. Які з перелічених категорій вирізняють у структурі громадської праці?
 - а) зміст праці;
 - б) значення праці для розвитку людини;
 - в) соціально-економічний характер праці;
 - г) соціально-психологічні аспекти праці.
19. Хто є суб'єктами праці в ринковій економіці?
 - а) працівник;
 - б) сукупність відносин між працівниками;
 - в) трудовий колектив;
 - г) держава.
20. У чому полягає сутність відносин розподілу у процесі праці
 - а) визначення частки кожного члена суспільства в створеному продукті;
 - б) розподіл створеного продукту;
 - в) розподіл прибутку внаслідок створення і реалізації продукту.
 - г) розподіл матеріальних благ.

ТЕМА 2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

1. Населення як демоекономічна категорія.
2. Характеристика відтворення населення та ресурсів для праці.
3. Загальна характеристика трудових ресурсів.
4. Система балансів трудових ресурсів.
5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу.

Терміни та поняття:

- Трудові ресурси.
- Економічно активне населення.
- Економічно неактивне населення.
- Відтворення населення.
- Відтворення ресурсів до праці.
- Режими відтворення населення.
- Типи відтворення населення.
- Економічний рух населення.
- Міграційний рух населення.
- Природний рух населення.
- Соціальний рух населення.

Теми фіксованих виступів:

1. Трудовий потенціал як якісна характеристика населення.
2. Стан демографічної та соціальної мобільності населення в Україні.
3. Сучасне відтворення сукупної робочої сили України та її регіонів.
4. Прогнозна оцінка кадрових потреб деяких секторів економіки.
5. Види і форми міграції населення України.
6. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Які поняття використовуються різними науковцями для характеристики людських ресурсів?
2. Поясніть, що таке працездатний вік.
3. Що слід розуміти під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
4. Які категорії населення належать до економічно активного населення?
5. Які фази охоплює процес відтворення робочої сили?
6. Поясніть види руху населення.
7. Обґрунтуйте сутність традиційного (екстенсивного) та сучасного (інтенсивного) типів відтворення населення.
8. Охарактеризуйте режими відтворення населення.

9. Що таке трудовий потенціал і які компоненти його характеризують?
10. Які показники характеризують трудовий потенціал підприємства ?
11. Дайте визначення поняття «людський капітал».
12. Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.

Тестові завдання

1. Населення як суб'єкт економічних процесів – це:
 - а) специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів;
 - б) сукупність людей, що проживають на визначеній території;
 - в) джерело ресурсів для праці;
 - г) працівники, що мають певні навички.
2. До механічного руху населення відносять:
 - а) процеси народжуваності;
 - б) збільшення частки людей пенсійного віку;
 - в) міграційні процеси;
 - г) процеси смертності.
3. Економічно активне населення складається з:
 - а) осіб зайнятих у виробництві;
 - б) людей, незайнятих, але які бажають працювати;
 - в) зайнятих і безробітних;
 - г) працездатних і непрацездатних.
4. Безробітні – це особи, які не мають роботи, шукають її і готові приступити до роботи протягом:
 - а) 10 днів;
 - б) 1 тижня;
 - в) 2 тижнів;
 - г) 15 днів.
5. Осіб, які зайняті веденням домашнього господарства, відносять до однієї з категорій:
 - а) безробітні;
 - б) економічно активне населення;
 - в) зайняті виробничою діяльністю;
 - г) економічно неактивне населення.
6. До групи економічно неактивного населення відносять:
 - а) особи, працюючі в особистому підсобному господарстві;
 - б) учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
 - в) особи, які на даний момент не мають роботи, але бажають її отримати;
 - г) особи, які виконують роботи за винагороду.
7. Яка суспільна група населення України займає найбільшу питому вагу в його структурі:
 - а) робітники;
 - б) службовці;
 - в) селяни;
 - г) правильна відповідь відсутня.
8. Частина населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності, називається:

- а) працездатне населення;
 - б) робоча сила;
 - в) трудові ресурси;
 - г) всі відповіді правильні.
9. До трудових ресурсів належать:
- а) усі люди працездатного віку;
 - б) люди працездатного віку, підлітки та пенсіонери, що працюють;
 - в) будь-яка чисельність працюючих разом на підприємстві;
 - г) сукупність постійних працівників, що мають необхідну професійну підготовку та певний досвід практичної діяльності.
10. Баланс трудових ресурсів складається з двох частин:
- а) збільшення трудових ресурсів та зменшення трудових ресурсів;
 - б) актив і пасив;
 - в) еміграція та імміграція трудових ресурсів;
 - г) разом трудових ресурсів та їх розподіл.
11. Депопуляція характеризується:
- а) приблизно однаковою народжуваністю і смертністю;
 - б) природнім зростанням населення;
 - в) абсолютним зменшенням кількості населення;
 - г) правильної відповіді немає.
12. Процес відтворення робочої сили поділяється на фази:
- а) формування, розподіл і перерозподіл, споживання;
 - б) формування, використання, відновлення;
 - в) формування, розподіл і перерозподіл, використання;
 - г) розподіл, використання і споживання.
13. Міграцію розрізняють суспільно-організовану та неорганізовану за ознакою:
- а) залежно від часу здійснення;
 - б) залежно від причин переміщення;
 - в) за формами реалізації;
 - г) за характером кордонів, які перетинаються.
14. За характером руху робочої сили міграцію поділяють на:
- а) самостійну й організовану;
 - б) добровільну та примусову;
 - в) постійну та тимчасову;
 - г) сезонну та маятникову.
15. Основною причиною виникнення та існування міжнародної трудової міграції з боку країн-донорів є:
- а) потреба в додатковій робочій силі;
 - б) велика густота населення;
 - в) висока заробітна плата;
 - г) необхідність мобільної робочої сили.
16. До показників використання трудових ресурсів відносять:
- а) показник рівня безробіття;
 - б) рівень зайнятості;
 - в) коефіцієнт вибуття;
 - г) коефіцієнт плинності.
17. Екстенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною:
- а) їх якості;

- б) їх чисельності;
 - в) якості та чисельності;
 - г) правильна відповідь відсутня.
18. Яка фаза процесу відтворення робочої сили характеризує рух відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці?
- а) формування;
 - б) розподілу;
 - в) використання;
 - г) всі відповіді правильні.
19. Сальдо міграції показує:
- а) частку населення, що вибуло з країни;
 - б) рівень використання трудових ресурсів;
 - в) частину населення, що прибуло;
 - г) міграційний приріст населення.
20. Основними причинами виникнення міжнародної трудової міграції з боку країн-реципієнтів є:
- а) велика густина населення;
 - б) низький рівень життя;
 - в) висока заробітна плата;
 - г) масове безробіття.

Практичні завдання

Завдання 1

На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2350 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року

Завдання 2

На початок поточного року в районі чисельність населення працездатного віку становила 155 тис. осіб, чисельність померлих протягом року склала 550 осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 950 осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку у поточному році – 1100 осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в районі на кінець поточного року.

Завдання 3

Протягом року в місті народилося 7500 дітей, а чисельність померлих склала 5500 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року становить відповідно 740 та 790 тис. осіб.

Завдання 4

Чисельність населення працездатного віку становить 950 тис. осіб. Суспільною працею було зайнято 40 тис. пенсіонерів та 9 тис. підлітків. Чисельність інвалідів I та II груп – 18 тис. осіб. Визначити чисельність трудових ресурсів на початок та кінець року, а також коефіцієнт механічного приросту населення, середній

температура і приросту населення, якщо впродовж року досягли працездатного віку 15 тис. осіб, стали інвалідами 540 осіб, померло в працездатному віці 450 осіб, досягли пенсійного віку 65 тис. осіб, продовжують працювати 9 тис. пенсіонерів, на постійне помешкання приїхали 12 тис. осіб, а виїхали – 16 тис. осіб у працездатному віці.

Завдання 5

Населення міста складає 596 тис. осіб, з яких 62 % знаходяться у віці 15-70 років. Визначити чисельність економічно активного населення міста, рівень економічної активності.

Завдання 6

Визначити коефіцієнти народжуваності, фертильності та середній темп зростання населення, якщо чисельність населення міста на початок року становить 25,4 тис. осіб, на кінець року – 26,8 тис. осіб. Відомо, що за рік народилося 2,5 тис. дітей. У середньорічній чисельності частка жінок становить 72 %, з них фертильного віку – 78 %.

Завдання 7

Середньорічна чисельність населення становить 350 тис. осіб. У місто за рік на постійне помешкання приїхали 12 тис. осіб, а виїхали 9 тис. осіб. Протягом року народилося 73 тис. дітей, а померло 58 тис. осіб. Визначити коефіцієнт народжуваності, смертності, загального приросту населення, коефіцієнт життєвості, а також прогнозовану чисельність населення на три роки

Завдання 8

Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в секторах економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 осіб. Відповідно в базисному періоді у сфері матеріального виробництва було 13,77 млн. осіб, а у сфері послуг – 9,98 млн. осіб.

Завдання 9

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 18,7 млн. осіб, з яких 8,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в сфері обслуговування. На наступний рік очікується зростання чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,8 млн. осіб і, в той же час зниження зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці.

Завдання 10

На початок року чисельність населення міста становила 320 тис. осіб, протягом року народилося 11,5 тис. дітей, а померло 8,2 тис. осіб. У місто приїхали 8,5 тис. осіб, а виїхали 5,8 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення чоловіки становлять 45 %. В загальній чисельності жінок віком 15-49 років – 42 %. Визначити: чисельність населення міста на кінець року, середньорічну чисельність населення; коефіцієнти: народжуваності, смертності, життєвості, фертильності, природного приросту населення, загального приросту та прогнозовану чисельність населення через два роки.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

1. Характеристика соціально-трудо­вих відносин та їх структура.
2. Сторони та суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.
3. Предмет соціально-трудо­вих відносин на різних рівнях.
4. Типи та принципи соціально-трудо­вих відносин.

Терміни та поняття:

- Соціально-трудо­ві відносини
- Сторони соціально-трудо­вих відносин
- Суб'єкти соціально-трудо­вих відносин
- Типи соціально-трудо­вих відносин
- Рівні соціально-трудо­вих відносин
- Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин
- Предмети соціально-трудо­вих відносин
- Принципи соціально-трудо­вих відносин

Теми фіксованих виступів:

1. Функції держави як суб'єкта соціально-трудо­вих відносин.
2. Характеристика предметів соціально-трудо­вих відносин на всіх етапах життєвого циклу людини.
3. Патерналізм та соціальне партнерство як протилежні типи соціально-трудо­вих відносин.
4. Критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудо­вих відносин.
5. Процес становлення нових за структурою та змістом соціально-трудо­вих відносин.
6. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудо­вих відносин.
2. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудо­вих відносин?
3. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудо­вих відносин.
4. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудо­вих відносин.
5. Охарактеризуйте сторони соціально-трудо­вих відносин.
6. Чим відрізняються сторони та суб'єкти соціально-трудо­вих відносин?
7. Назвіть рівні соціально-трудо­вих відносин, характеризуйте предмети соціально-трудо­вих відносин на кожному з них.
8. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудо­вих відносин на рівні підприємства.
9. Викладіть основні принципи соціально-трудо­вих відносин.
10. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Тестові завдання

1. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу та суспільства в цілому характеризує:
 - а) структура соціально-трудова відносин;
 - б) система соціальних стандартів;
 - в) система соціально-трудова відносин;
 - г) відносини соціального партнерства.
2. Люди, яка уклали трудовий договір, і здійснюють певну роботу відповідно до своїх здібностей, професійних знань і навичок, кваліфікації, називаються:
 - а) роботодавцями;
 - б) посередниками;
 - в) найманими працівниками;
 - г) керівниками організацій.
3. Суб'єкт соціально-трудова відносин, який виступає в ролях законодавця, захисника прав громадян і організацій, арбітра в трудових суперечках, – це:
 - а) професійні спілки;
 - б) роботодавці;
 - в) держава;
 - г) об'єднання промисловців та підприємців.
4. Психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності характеризують:
 - а) предмети соціально-трудова відносин;
 - б) рівні соціально-трудова відносин;
 - в) типи соціально-трудова відносин;
 - г) принципи соціально-трудова відносин.
5. Тип соціально-трудова відносин, який передбачає загальну відповідальність і взаємодопомогу, яка ґрунтується на загальності інтересів груп людей, називається:
 - а) партнерством;
 - б) солідарністю;
 - в) патерналізмом;
 - г) субсидіарністю.
6. Предметами соціально-трудова відносин є:
 - а) проблеми професійного навчання;
 - б) проблеми пенсійного забезпечення;
 - в) відносини найму та звільнення;
 - г) всі відповіді правильні.
7. Незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, при якому порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці, характеризує:
 - а) дискримінація;
 - б) конфлікт;
 - в) конкуренція;

- г) субсидіарність.
8. Партнерство як тип соціально-трудо­вих відносин найбільш характерне для:
- а) Японії;
 - б) Німеччини;
 - в) США;
 - г) Росії.
9. Розповсюдження дії соціальних норм та соціального захисту на всіх осіб незалежно від статусу відповідає принципу:
- а) адресності;
 - б) всезагальності;
 - в) партнерства;
 - г) законодавчого забезпечення прав.
10. Принцип інтегрованості:
- а) обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії всіх форм, елементів і методів соціального захисту, організація їх в єдину систему на всіх рівнях і в структурних ланках суспільної життєдіяльності;
 - б) захист своїх інтересів суб'єктами соціально-трудо­вих відносин і їх самореалізація в політиці узгодження взаємних пріоритетів;
 - в) взаємна відповідальність людей в системі соціально-трудо­вих відносин і досягнення згоди у прийнятті суспільно важливих рішень в соціально-трудо­вій сфері;
 - г) жорстка регламентація способів поведінки суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.
11. Процес формування соціально-трудо­вих відносин у суспільстві відбувається під впливом таких факторів:
- а) глобалізація економіки;
 - б) соціальна політика;
 - в) розвиток суспільної праці та виробництва;
 - г) усі відповіді правильні.
12. Соціальна політика передбачає:
- а) заходи, спрямовані на реалізацію політики в області праці, доходів населення, зайнятості, міграції, демографії та екології;
 - б) створення концепції та стратегії розвитку підприємства, кадрову політику;
 - в) формування міжнародного поділу праці, міжнародної міграції робочої сили;
 - г) відповіді а) і в) правильні.
13. Процес регулювання соціально-трудо­вих відносин передбачає:
- а) формування взаєморозуміння суб'єктів соціально-трудо­вих відносин;
 - б) визначення соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
 - в) вивчення, аналіз та узагальнення досвіду зарубіжних країн у сфері соціально-трудо­вих відносин;
 - г) усі відповіді правильні.
14. Показники характеристики рівня життя, які дають уяву про ті матеріальні і соціальні блага, які забезпечують нормальні рівень і якість життя населення, – це:

- а) соціальні нормативи;
 - б) соціальні стандарти;
 - в) соціальні індикатори;
 - г) всі відповіді неправильні.
15. Мінімальний розмір грошових засобів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини та збереження її здоров'я, забезпечений ресурсами, – це:
- а) рівень життя;
 - б) прожитковий мінімум;
 - в) мінімальний споживчий кошик;
 - г) соціальні трансферти.
16. Законодавчий акт, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, називається:
- а) Закон України «Про оплату праці»;
 - б) Закон України «Про зайнятість населення»;
 - в) Кодекс законів про працю України;
 - г) Закон України «Про індексацію грошових доходів населення».
17. За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудова відносин:
- а) партнерство;
 - б) патерналізм;
 - в) конкуренція;
 - г) усі відповіді правильні.
18. Закінчіть думку: «Професійні спілки в системі соціального партнерства захищають інтереси...»
- а) роботодавців;
 - б) держави;
 - в) найманих працівників;
 - г) немає правильної відповіді.
19. Тимчасова добровільна відмова робітників від виконання своїх трудових обов'язків з метою вирішення колективного трудового спору – це:
- а) бойкот;
 - б) штурм;
 - в) страйк;
 - г) немає правильної відповіді.
20. Термін «трипартизм» охоплює такі питання у системі соціального партнерства:
- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою;
 - б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами;
 - в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори;
 - г) немає правильної відповіді.

ТЕМА 4

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА)

1. Соціальний діалог: суть, рівні та сторони.
2. Основні принципи та форми соціального діалогу.
3. Особливості формування соціального діалогу в Україні.

Терміни та поняття:

- Соціальний діалог.
- Рівні соціального діалогу.
- Сторони соціального діалогу.
- Принципи соціального діалогу.
- Форми соціального діалогу.
- Профспілки.
- Роботодавці.
- Соціальне партнерство.
- Біпартизм.
- Трипартизм.

Теми фіксованих виступів:

1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудова відносин.
2. Наймані працівники в системі соціально-трудова відносин.
3. Діяльність профспілкових організацій в Україні.
4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.
5. Роль спілок роботодавців та працівників у регулюванні трудових відносин.
6. Порядок ведення переговорів та укладання угод на різних рівнях.
7. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю:

1. Що таке соціальний діалог?
2. Яка мета існування соціального діалогу?
3. Які питання входять до соціального діалогу?
4. Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
5. У чому полягають інтереси держави, роботодавців і найманих працівників?
6. Назвіть принципи вироблені МОП, що є основою відносин між соціальними партнерами.
7. Визначте форми функціонування соціального діалогу.

Тестові завдання

1. Конвенція МОП №87 визначає такі гарантії:
 - а) підвищення рівня життя населення;
 - б) зростання продуктивності праці;
 - в) працівники можуть вільно об'єднуватись;
 - г) забезпечення повної зайнятості.
2. Соціальне партнерство здійснюється на засадах системи тристороннього представництва з боку:
 - а) підприємців, профспілок і працівників;
 - б) підприємців, держави та профспілок;
 - в) роботодавців, працівників і держави;
 - г) працівників, профспілок та інших посередників.
3. Держава встановлює обґрунтовані розміри і порядок визначення мінімальних соціально-трудоових стандартів і тим самим виконує функцію:
 - а) гаранта;
 - б) контролера;
 - в) умовлювача;
 - г) арбітра.
4. Держава виконує функцію арбітра шляхом:
 - а) організації та регулювання соціально-трудоових відносин;
 - б) умовляння роботодавців не приймати певні рішення;
 - в) установлення граничних розмірів надбавок;
 - г) розв'язання трудоових конфліктів.
5. Профспілки не переслідують таку мету:
 - а) підвищення рівня заробітної плати;
 - б) розподіл виробленого продукту;
 - в) збільшення рівня безробіття;
 - г) поліпшення умов праці.
6. Угоди і договори в межах соціального партнерства укладаються на тривалий термін, а саме:
 - а) від одного до трьох років;
 - б) від одного до п'яти років;
 - в) від одного до десяти років;
 - г) від п'яти до десяти років.
7. В Україні у лютому 1993 р. у системі соціального партнерства створено ще один орган, а саме:
 - а) Українська спілка промисловців і підприємців;
 - б) Національна Рада соціального партнерства;
 - в) Спілка підприємців Криму;
 - г) Федерація профспілок України.
8. Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути:
 - а) мінімальна тривалість робочого тижня;
 - б) реалізація державних соціально-економічних програм;
 - в) єдині тарифні умови оплати праці працівників за загальними професіями;

- г) порядок і терміни укладання колективних угод.
9. Умови оплати праці за понадурочну роботу, за час простою не з вини робітника визначаються на:
- а) національному рівні;
 - б) галузевому рівні;
 - в) регіональному рівні;
 - г) рівні підприємства.
10. Умови задоволення духовних потреб населення визначаються в одній з угод:
- а) генеральній;
 - б) галузевій;
 - в) регіональній;
 - г) колективній.
11. Визначте 4 необхідних умови, наявність яких забезпечує становлення соціального діалогу у соціальній державі:
- а) соціально зорієнтована ринкова економіка;
 - б) політична демократія;
 - в) наявність незалежних, сильних соціальних партнерів – представницьких організацій найманих працівників (профспілок) і роботодавців;
 - г) демократичний централізм, як організаційний принцип діяльності профспілок і організацій роботодавців.
12. Фордизм, а саме так почала називатися найбільш поширена на заході менеджеральна теорія, передбачає наявність кількох фундаментальних засад економічної та політичної влади в суспільстві. Визначте, яких саме:
- а) організованої робочої сили у формі професійних союзів;
 - б) організованого капіталу у формі підприємницьких асоціацій;
 - в) держави, спрямованої до загального добробуту;
 - г) розвиненої політичної системи.
13. Визначте фундатора «теорії людських відносин»:
- а) Анрі Файоль;
 - б) Генрі Форд;
 - в) Елтон Мейо;
 - г) Лі Яккока.
14. Соціальний діалог і партнерство в індустріальному суспільстві розглядалися як:
- а) людино-центрична теорія соціальної психології, що ґрунтується на загальнолюдських цінностях;
 - б) новий тип мислення;
 - в) менеджеральна теорія;
 - г) сукупність органів, організацій, що створені з представників працівників найманої праці, роботодавців і держави з метою регулювання соціально-трудова відносин.
15. При якому з політичних режимів найоптимальніші результати приносить соціальний діалог?
- а) Тоталітарний;
 - б) Авторитарний;
 - в) Демократичний;

- г) усі відповіді правильні.
16. Визначте, на якому рівні соціальний діалог діє на засадах двопартизму, а на якому – трипартизму. З'єднайте рисками.
- | | |
|--------------------|------------|
| а) виробничий; | |
| б) галузевий; | двопартизм |
| в) територіальний; | трипартизм |
| г) національний; | |
17. Яку роль повинна відігравати держава у соціальному діалозі?
- а) адміністратора;
б) керівника;
в) арбітра;
г) партерна.
18. Назвіть дві організації, що діють на засадах трипартизму:
- а) Верховна Рада України;
б) Міністерство праці та соціальної політики України;
в) Національна тристороння соціально-економічна рада;
г) Національна служба посередництва та примирення.
19. Назвіть країну, якій притаманний біпартизм:
- а) Україна;
б) Швеція;
в) США;
г) Франція.
20. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» був прийнятий у:
- а) 2010 р.;
б) 2011 р.;
в) 2012 р.;
г) 1999 р.

ТЕМА 5 РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки: умови його виникнення та функціонування.
2. Функції та основні складові ринку праці.
3. Елементи ринку праці.
4. Сегментація ринку праці.
5. Регулювання ринку праці.

Терміни та поняття:

- Ринок праці.
- Складові ринку праці.
- Елементи ринку праці.
- Первинний ринок праці.
- Вторинний ринок праці.
- Гнучкий ринок праці.
- Жорсткий ринок праці.
- Моделі ринку праці.

Теми фіксованих виступів:

1. Ефективність регулювання ринку праці в сучасних умовах господарювання.
2. Дискримінація на ринку праці.
3. Інвестиційний цикл і відтворення робочих місць.
4. Національний ринок праці, зорієнтований на внутрішній ринок.
5. Макроекономічні фактори, які визначають динаміку попиту на працю.
6. Суспільні роботи в Україні: їх необхідність і ефективність.
7. Міжнародний досвід програмного регулювання зайнятості.
8. Світовий досвід фінансових важелів впливу на ринок праці.
9. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю:

1. Які Ви знаєте типи ринків у сфері праці?
2. Обґрунтуйте взаємозв'язок ринку праці з ринком товарів і послуг і ринком капіталів.
3. Назвіть умови виникнення ринку праці.
4. У чому полягає сутність ринку праці з діалектичного та функціонального погляду?
5. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти ринку праці.
6. Які функції притаманні сучасній моделі ринку праці?
7. Який ступінь взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці?
8. Охарактеризуйте попит та пропозицію на робочу силу.
9. У чому полягає сутність кон'юнктури ринку праці?

10. Що розуміють під «інфраструктурою ринку праці»?
11. Які ознаки сегментації ринку праці?
12. Назвіть відмінність між первинним та вторинним ринком праці.
13. Охарактеризуйте поняття гнучкості та жорсткості ринку праці.
14. Обґрунтуйте сутність регуляторів основних концепцій регулювання ринку праці.
15. Назвіть основні концепції та моделі ринку праці.

Тестові завдання

1. Які з наведених тверджень найбільш повно характеризують ринок праці?
 - а) це контингент формально зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - б) це контингент формально не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - в) це контингент формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - г) це сукупність вивільнених працівників, формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах.
2. Об'єктом на ринку праці є:
 - а) властивість виконувати суспільно корисну працю;
 - б) підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці;
 - в) забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці;
 - г) сукупність працівників та роботодавців на ринку праці.
3. Які з наведених категорій найбільш властиві ринку праці?
 - а) спеціальність, професія;
 - б) попит і пропозиція;
 - в) кваліфікація;
 - г) винагорода за працю.
4. Індивідуальний попит на працю – це:
 - а) попит конкретної організації на робочу силу певної якості;
 - б) попит загальної кількості робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії;
 - в) попит працівників, які зареєстровані у Службі зайнятості;
 - г) сукупність наявних вакансій на ринку праці.
5. Сукупну пропозицію праці на ринку утворюють:
 - а) зайняті;
 - б) безробітні;
 - в) зайняті та безробітні;
 - г) тимчасово безробітні.
6. Попит на ринку праці:
 - а) похідний від попиту на товари і послуги та інші чинники виробництва;
 - б) визначає потребу на товари і послуги та інші чинники виробництва;

- в) не залежить від попиту на товари і послуги;
 - г) похідний від пропозиції робочої сили.
7. Які з наведених структурних елементів охоплює поточний ринок праці?
- а) внутрішньовиробничий і відкритий ринки праці;
 - б) прихований і неприхований ринки праці;
 - в) відкритий і прихований ринки праці;
 - г) зовнішній і внутрішній ринки праці.
8. Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці називають:
- а) кон'юктурою;
 - б) інфраструктурою;
 - в) динамікою;
 - г) структурою.
9. Розрізняють такі види кон'юнктури на ринку праці:
- а) рівноважну;
 - б) трудостійку;
 - в) трудодефіцитну;
 - г) трудонадлишкову.
10. Пасивні форми регулювання ринку праці ґрунтуються на виконанні ним таких функцій:
- а) компенсаційної, мотиваційної;
 - б) суспільної, економічної;
 - в) фіскальної, фінансової;
 - г) організаційної, інформаційної.
11. На моносонічному ринку праці заробітна плата:
- а) перевищує рівноважний рівень зарплати;
 - б) нижче рівноважного рівня;
 - в) на рівні мінімальної зарплати;
 - г) вища прожиткового мінімуму.
12. Які з наведених видів корисності розрізняють на ринку праці?
- а) загальну та граничну;
 - б) суспільну і граничну;
 - в) соціальну і суспільну;
 - г) сукупну й індивідуальну.
13. Географічний, соціальний, економічний, демографічний поділи належать до сегментації ринку праці в аспекті:
- а) якісному;
 - б) графічному;
 - в) секторальному;
 - г) демографічному.
14. До територіальних моделей розвитку ринку праці не належать:
- а) японська;
 - б) американська;
 - в) німецька;
 - г) шведська.
15. Прикладом регулювання ринку праці є розробка:
- а) балансів трудових ресурсів;
 - б) програм сприяння зайнятості;
 - в) програмно-нормативної регламентації;
 - г) законодавчих актів.

16. Які з наведених нижче аспектів належать до умов виникнення ринку праці?
- а) юридична свобода і здатність власника робочої сили розпоряджатись здібностями до праці;
 - б) відсутність у людини всього необхідного для ведення власного господарства як джерела засобів існування;
 - в) поява на ринку праці покупця підприємця, котрий бажає придбати запропоновану для продажу здатність до праці;
 - г) здатність роботодавця забезпечувати мінімальний рівень винагороди за працю.
17. З погляду макроекономічних підходів ринок праці трактується як:
- а) форма взаємозв'язку між найманими робітниками і власниками капіталу та засобів виробництва;
 - б) сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу;
 - в) механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями та найманими працівниками;
 - г) сфера діяльності, в якій реалізується товар «робоча сила».
18. Які з наведених нижче умов найбільш повно відповідають ефективному функціонуванню ринку праці?
- а) повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили;
 - б) залежність функціонування ринку праці від попиту на товари і послуги;
 - в) чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняти робоче місце та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;
 - г) відносини агентів на ринку – це відносини між рівноправними партнерами.
19. Які з наведених нижче додаткових функцій виконує ринок праці?
- а) інформаційна, розподільча;
 - б) розподільча, алокативна;
 - в) координаційна, дистрибутивна;
 - г) розміщення, селективна.
20. У чому полягає основна відмітність вторинного ринку праці від первинного?
- а) у великій плінності кадрів;
 - б) низькому рівні заробітної плати;
 - в) можливості пенсійного забезпечення;
 - г) відсутності або слабкості профспілок.

ТЕМА 6

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Зайнятість: сутність, форми та види.
2. Безробіття, його показники та види.
3. Державне регулювання зайнятості населення.

Терміни та поняття:

- Зайнятість.
- Форми зайнятості.
- Види зайнятості.
- Безробіття.
- Концепції зайнятості (безробіття).
- Державна служба зайнятості.

Теми фіксованих виступів:

1. Сучасні тенденції у структурі зайнятості населення України.
2. Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту.
3. Неформальна зайнятість у структурі національного ринку праці.
4. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення.
5. Проблеми прихованого безробіття у вітчизняній економіці.
6. Регіональні проблеми зайнятості та безробіття.
7. Вплив НТП на динаміку зайнятості.
8. Демографічні аспекти розвитку зайнятості населення України.
9. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

- 1 У чому полягає економічне та соціальне значення зайнятості?
- 2 Охарактеризуйте форми зайнятості населення.
- 3 Які є види зайнятості?
- 4 У чому полягає відмінність між зайнятістю тіньовою і кримінальною?
- 5 Назвіть критерії ефективної зайнятості населення.
- 6 Яка мета державної політики зайнятості населення?
- 7 Які принципи державної політики зайнятості населення?
- 8 Які види гнучких форм зайнятості Вам відомі?
- 9 Охарактеризуйте гнучкі форми зайнятості, пов'язані з нестандартними режимами робочого часу.
- 10 Обґрунтуйте схему дії інституційного механізму регулювання зайнятості.
- 11 У чому полягає завдання державної служби зайнятості?
- 12 Назвіть джерела формування Фонду сприяння зайнятості населення.
- 13 Які основні напрями використання коштів Фонду сприяння зайнятості населення?

Тестові завдання

1. Відображення участі частини населення у створенні суспільного продукту передбачає:
 - а) психологічна сутність зайнятості;
 - б) економічна сутність зайнятості;
 - в) соціальна сутність зайнятості;
 - г) матеріальна сутність зайнятості.
2. Потреби людини у суспільно корисній праці й задоволенні матеріальних та духовних потреб характеризує:
 - а) соціальна сутність зайнятості;
 - б) економічна сутність зайнятості;
 - в) соціально-психологічна сутність зайнятості;
 - г) соціально-економічна сутність зайнятості.
3. Виконання роботи впродовж повного робочого дня (тижня) передбачає:
 - а) повна зайнятість;
 - б) неповна зайнятість;
 - в) первинна зайнятість;
 - г) вторинна зайнятість.
4. Зайнятість протягом неповного робочого дня (тижня) та неповна оплата праці характеризує:
 - а) первинна зайнятість;
 - б) неповна зайнятість;
 - в) повна зайнятість;
 - г) вторинна зайнятість.
5. Зайнятість за основним місцем праці характеризує:
 - а) явна зайнятість;
 - б) прихована зайнятість;
 - в) вторинна зайнятість;
 - г) первинна зайнятість.
6. Додаткову зайнятість і відносно невисоку оплату праці визначає:
 - а) первинна зайнятість;
 - б) повна зайнятість;
 - в) вторинна зайнятість;
 - г) неповна зайнятість.
7. Внутрішні протиріччя ринкової системи, зумовлені переважанням пропозиції робочої сили над попитом, називаються:
 - а) зайнятістю;
 - б) безробіттям;
 - в) ринком праці;
 - г) кон'юнктурою.
8. Не пізніше якого дня з моменту звернення до державної служби зайнятості надають статус безробітного?
 - а) 11-го;
 - б) 12-го;
 - в) 10-го;
 - г) 9-го.

9. Рівень безробіття – це:
 - а) відношення чисельності безробітних до загальної чисельності населення (у відсотках);
 - б) відношення чисельності безробітних до чисельності економічно активного населення (у відсотках);
 - в) відношення чисельності безробітних до чисельності економічно неактивного населення (у відсотках);
 - г) добуток чисельності безробітних та чисельності економічно активного населення (у відсотках).
10. Загальна кількість осіб, які мали в певний період статус безробітного, характеризує:
 - а) рівень безробіття;
 - б) статус безробіття;
 - в) розповсюдженість безробіття;
 - г) рух безробіття.
11. Показниками чисельності безробітних на кінець періоду, що поставлені чи зняті з обліку, визначають:
 - а) рівень безробіття;
 - б) статус безробіття;
 - в) розповсюдженість безробіття;
 - г) рух безробіття.
12. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає:
 - а) тривалість безробіття;
 - б) рівень безробіття;
 - в) статус безробіття;
 - г) рух безробіття.
13. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:
 - а) сезонне безробіття;
 - б) структурне безробіття;
 - в) циклічне безробіття;
 - г) фрикційне безробіття.
14. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:
 - а) структурне безробіття;
 - б) фрикційне безробіття;
 - в) циклічне безробіття;
 - г) сезонне безробіття.
15. Використання трудових ресурсів характеризується показниками:
 - а) зайнятості;
 - б) відтворення;
 - в) безробіття;
 - г) сегментації.
16. До зайнятого населення України не відносять громадян, які:
 - а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня;
 - б) є слухачами закладів освіти з денною формою навчання;
 - в) навчаються на заочній формі навчання (без відриву від виробництва);
 - г) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими.

17. До нетрадиційних видів зайнятості не належать:
 - а) сезонна зайнятість;
 - б) зайнятість неповний робочий день;
 - в) прихована зайнятість;
 - г) явна та неформальна зайнятість.
18. Концепцію розвитку безробіття характеризує:
 - а) безробіття, що зумовлене низькою зарплатою;
 - б) безробіття, що виникає в результаті високих темпів продуктивності праці;
 - в) безробіття, що виникає завдяки недостатньому попиту на товари;
 - г) безробіття, що спричинене негнучкою структурою ринку праці.
19. Як впливають гнучкі форми зайнятості на ефективність зайнятості?
 - а) дають можливість працездатному населенню обирати між робочим часом і відпочинком;
 - б) допомагають збільшити кількість зайнятих;
 - в) перешкоджають збільшенню кількості зайнятих;
 - г) збільшують кількість робочих місць.
20. Виберіть з переліку основні поняття безробіття як соціально-економічної категорії:
 - а) статус безробітного;
 - б) рівень безробітного;
 - в) концепції безробіття;
 - г) тривалість безробіття.

Практичні завдання

Завдання 1

Чисельність населення країни становить 45 млн. осіб. Частка робочої сили у населенні дорівнює 55 %. Продуктивність одного зайнятого – 8 тис. грн. на рік. Фактичний ВВП країни – 925 375 млн. грн. Природна норма безробіття – 5%. Визначити рівень безробіття населення.

Завдання 2

Розрахувати рівень безробіття на кінець звітної періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 27 млн. осіб, серед них безробітних 2,9 млн. осіб.

Завдання 3

Визначити рівень безробіття в національній економіці за таких умов:

- 1) населення країни становить 45 млн. осіб;
- 2) населення у віці до 16 років – 13 млн. осіб;
- 3) перебувають у спецзакладах – 1 млн. осіб;
- 4) природний ВВП – 940 млрд. грн.;
- 5) природна норма безробіття – 8 %;
- 6) фактичний ВВП становить 85 % природного ВВП;
- 7) особи, що вибули з робочої сили – 6 млн. осіб.

Завдання 4

На кінець звітнього періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась так: 2 місяці без роботи – 4220 осіб, 4 – 1870, 5 – 3720, 8 – 1680. Підрахувати середню тривалість безробіття в районі.

Завдання 5

Природний рівень безробіття в країні становить 8%, фактичний – 18 %. Коефіцієнт $p=2,5$. Визначити: відносне відставання фактичного ВВП від потенційного; втрати ВВП, спричинені циклічним безробіттям, якщо фактичний ВВП становить 925 375 млн. грн.

Завдання 6

Застосовуючи електронні таблиці пакета MS Excel, на основі показників табл. 1 проаналізувати динаміку зайнятого населення у 2007-2012 рр. і зробити відповідні висновки. Скласти прогноз на наступні п'ять років, застосовуючи для побудови моделі, на Ваш вибір, статистичні функції *linest*, *trend*, *forecast*, *logest*, *growth*. Висновки подати у вигляді лінійної діаграми рівняння тренду.

Завдання 7

Природна норма безробіття становить 5%, а його фактичний рівень – 12%. Визначте ВВП-розрив за умови, що коефіцієнт чутливості до динаміки циклічного безробіття дорівнює 2,5, а фактичний ВВП становить 900 млн. грн.

Завдання 8

У звітньому році трудові ресурси області становили 1810 тис. осіб, у тому числі у працездатному віці – 1720 тис. осіб; працюючі особи старшого віку та підлітки – 120 тис. осіб, із них: зайняті у народному господарстві (без особистих селянських господарств) – 1571 тис. осіб, учні – 129 тис. осіб, незайняті громадяни у працездатному віці – 189 тис. осіб, у тому числі вимушено незайняті (ті, що шукають роботу) – 73 тис. осіб. Визначити рівень зайнятості працездатного населення у народному господарстві області за звітний рік, рівень зайнятості учнів, рівень незайнятих працездатних громадян у працездатному віці, в тому числі тих, що шукають роботу.

Завдання 9

Якщо рівень безробіття становить 7,5 %, то якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити рівень безробіття до 6,5%:

- а) за один рік;
- б) за два роки?

Завдання 10

Використовуючи наведені в таблиці 1 дані визначити рівень економічної активності та рівень безробіття в країні. Проаналізувати його динаміку на 01.01.2007-2012 рр. застосовуючи електронні таблиці пакета MSExcel, побудувати розрахунково-аналітичну таблицю, в якій визначити питому вагу (у відсотках) визначених показників і намалювати лінійну діаграму, яка ілюструє динаміку зміни.

Таблиця 1.

Населення країни за економічною активністю (15-70 років), тис. осіб

Показник, тис. осіб	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Економічно активне населення (ЕАН)	22831,0	22427,0	22232,0	22171,0	22202,0	22281,0
Працездатного віку	21151,0	20894,0	20670,0	20618,0	20583,0	20482,0
Старше працездатного віку	1680,1	1532,9	1562,4	1553,2	1619,9	1799,1
Зайняті	20175,0	19972,0	20091,0	20163,0	20296,0	20680,0
Працездатного віку	18521,0	18453,0	8541,0 ¹	18624,0	18694,0	18887,0
Старше працездатного віку	1654,3	1518,2	1550,3	1539,2	1601,4	1793,5
Безробітні	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7	1600,8
Працездатного віку	2630,0	2440,3	2128,6	1994,0	1888,2	1595,2
Старше працездатного віку	25,8	14,7	12,1	14,0	18,5	5,6
Економічно неактивне населення (ЕНН)	13318,0	13596,0	13668,0	13688,0	13623,0	13560,0
Працездатного віку	7562,4	7894,1	8140,2	8262,8	8365,4	8410,3
Старше працездатного віку	5756,0	5701,5	5527,3	5424,8	5257,5	5149,4

ТЕМА 7

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

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.
3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Терміни та поняття:

- Моніторинг.
- Якість життя.
- Оцінка якості життя.
- Прожитковий мінімум.
- Споживчий бюджет.

Теми фіксованих виступів:

1. Роль гіпотез у моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Методологія досліджень соціально-трудової сфери в сучасних ринкових умовах.
3. Необхідність застосування тестової методики при дослідженні системи соціально-трудових відносин.
4. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.
5. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність моніторингу соціально-трудової сфери?
2. Назвіть основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Розкрийте сутність соціальних процесів у сфері праці.
4. Які існують види соціальних процесів?
5. Назвіть основні функції соціологічних досліджень.
6. Обґрунтуйте інформаційно-дослідницьку функцію соціологічних досліджень.
7. Які види соціологічних досліджень Ви знаєте?
8. Опишіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.
9. У чому полягає сутність операціоналізації й інтерпретації?
10. Поясніть сутність і класифікацію гіпотез.
11. Які методи вірогідного добору використовують при формуванні вибірки?
12. Які напрями регулювання соціально-трудових відносин реалізуються державою?
13. Які методи збору інформації використовуються при дослідженні соціально-трудової сфери?

Тестові завдання

1. Яке з наведених нижче визначень моніторингу найточніше виражає його суть?
 - а) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудої сфері;
 - б) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудої сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників;
 - в) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудої сфері, які характеризують перспективи розвитку трудої організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників тощо;
 - г) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудої сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи розвитку трудої організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників.
2. Відтворіть логічну послідовність процесу моніторингу за напрямками: 1 – соціально-демографічні та міграційні процеси; 2 – соціально-трудої процеси на підприємствах, в установах, організаціях; 3 – умови та охорона праці; 4 – зайнятість та ринок праці; 5 – соціально-психологічний клімат у трудових колективах; 6 – доходи та рівень життя населення:
 - а) 1,2,3,4,5,6;
 - б) 1,2,5,3,4,6;
 - в) 1,4,2,3,6,5;
 - г) 1,4,2,3,5,6.
3. Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти щодо процесів, відносин, взаємозв'язків, залежності, для одержання обґрунтованих висновків і рекомендацій, – це:
 - а) вибіркові обстеження підприємств;
 - б) соціологічні обстеження;
 - в) вибіркові обстеження домогосподарств;
 - г) адміністративна статистика.
4. На яких основних принципах ґрунтується формування репрезентативної вибірки?
 - а) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження;
 - б) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження, комплексності;
 - в) комплексності, однакової кількості об'єктів у вибірці;
 - г) комплексності, тотожності, однакової кількості об'єктів у вибірці.
5. Функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації визначає:
 - а) організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудої сфери;

- б) організаційно-технологічна система моніторингу соціально-трудової сфери;
 - в) організаційно-технологічний метод моніторингу соціально-трудової сфери;
 - г) організаційно-технологічні принципи моніторингу соціально-трудової сфери.
6. Яка функція соціологічних досліджень виконує розробки нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень?
- а) дослідницька;
 - б) організаційно-впроваджена;
 - в) пропагандистська;
 - г) методична.
7. Які методи збору первинної інформації застосовує соціологічне дослідження?
- а) вивчення документальних матеріалів;
 - б) опитування;
 - в) експеримент;
 - г) усі відповіді.
8. Найважливішим етапом організації проведення дослідження є
- а) збір первинної інформації;
 - б) написання звіту з висновками і рекомендаціями;
 - в) розробка програми соціологічного дослідження;
 - г) аналіз обробленої інформації.
9. Опитування, пов'язане з виявленням взаємних почуттів симпатії й антипатії між членами первинного колективу, – це:
- а) інтерв'ю;
 - б) соціометричне опитування;
 - в) тестування;
 - г) експеримент.
10. Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери є:
- а) підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки; регіони; групи населення, спеціально відібрані за соціальними та територіальними ознаками;
 - б) підприємства різних форм власності й галузей економіки; регіони; групи населення, спеціально відібрані за соціальними, демографічними та професійними ознаками;
 - в) підприємства різних форм власності й галузей економіки; групи населення, спеціально відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками;
 - г) підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки; регіони; групи населення, спеціально відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками.
11. Концептуальні положення моніторингу соціально-трудової сфери охоплюють визначення:
- а) принципів побудови системи моніторингу;
 - б) напрямів моніторингу;
 - в) схеми реалізації засобів і методів моніторингу;

- г) принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження.
12. На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується з:
- а) спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
 - б) професійними спілками;
 - в) Фондом соціального страхування від безробіття;
 - г) органами виконавчої влади на місцях.
13. До статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери, належать:
- а) бухгалтерська звітність;
 - б) адміністративна статистика;
 - в) переписи населення;
 - г) вибіркові спостереження установ.
14. Які методи використовують для формування вибірки?
- а) не строго прості;
 - б) не строго складні;
 - в) прості;
 - г) складні.
15. На яких рівнях здійснюється збирання, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу?
- а) регіональному;
 - б) локальному;
 - в) державному;
 - г) місцевому.
16. Назвіть основні функції соціологічних досліджень:
- а) організаційна;
 - б) пропагандистська;
 - в) методична;
 - г) інформаційна.
17. Залежно від мети соціологічні дослідження поділяють на такі види:
- а) суцільні;
 - б) конкретні;
 - в) теоретичні;
 - г) вибіркові.
18. Основні завдання моніторингу полягають у:
- а) безупинному спостереженні за станом соціально-трудової сфери й отриманні оперативної інформації про неї;
 - б) оцінці результатів спостереження;
 - в) здійсненні короткострокового прогнозування розвитку найважливіших процесів у трудовій сфері;
 - г) формуванні висновків і пропозицій на основі результатів спостереження.
19. Назвіть вибірки, які належать до складних методів вірогідного добору:
- а) стратифікована;
 - б) серійна;
 - в) квотна;
 - г) комбінована.

20. У процесі соціологічного опитування застосовують такі методи збору первинної інформації:
- а) моделювання;
 - б) аналіз документів;
 - в) синтез;
 - г) тестування.

ТЕМА 8

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

1. Міжнародна організація праці: історія створення, основні напрями діяльності, завдання та документи.
2. Структура Міжнародної організації праці та характеристика її підрозділів.
3. Зміст основних Конвенцій міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною.

Терміни і поняття:

- Міжнародна організація праці (МОП)
- Мета діяльності МОП
- Структура МОП
- Завдання МОП
- Напрями діяльності МОП
- Конвенції МОП
- Рекомендації МОП

Теми фіксованих виступів:

1. Роль і значення Міжнародної організації праці.
2. Конвенції МОП та їх характеристика.
3. Характеристика органів управління МОП.
4. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії та її форми в зарубіжних країнах.
5. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудоових відносин.
6. Юридичний та економічний аспект конвенцій та рекомендацій.
7. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання для самоконтролю

1. Якою є організаційна структура МОП?
2. Назвіть функції Міжнародного бюро праці.
3. У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Розкажіть про історію становлення МОП.
6. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
7. Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
8. Назвіть основні Конвенції в галузі захисту прав людини.
9. Які ви знаєте основні Конвенції в галузі зайнятості населення?
10. Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
11. Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.

Тестові завдання

1. Інституційною одиницею у регулюванні соціально-трудових відносин є:
 - а) МОП;
 - б) ООН;
 - в) НАТО;
 - г) Міжнародний комітет Червоного Хреста.
2. В якому році створено Міжнародну організацію праці:
 - а) 1919 р.;
 - б) 1945 р.;
 - в) 1970 р.;
 - г) 1991р.
3. Структурною одиницею МОП, що здійснює збір та поширення інформації з усіх питань стосовно міжнародного регулювання умов праці й становища працівників, є:
 - а) адміністративна рада;
 - б) Міжнародне бюро праці;
 - в) регіональні конференції;
 - г) галузеві комітети.
4. Вирішення яких завдань не є компетенцією Міжнародної організації праці з питань міграції:
 - а) переміщення кваліфікованих людських ресурсів;
 - б) здійснення ролі міжнародного форуму;
 - в) організація міграції біженців;
 - г) встановлення меж можливості міграції.
5. Структура міжнародної організації праці не містить:
 - а) Міжнародну конференцію праці;
 - б) регіональну конференцію;
 - в) обласне відділення МБП;
 - г) Міжнародне бюро праці;
6. Метою розробки міжнародних трудових норм є:
 - а) впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, сприяння розвитку невиробничої сфери;
 - б) контроль за проведенням внутрішнього аудиту на підприємствах;
 - в) покращення умов праці й життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримка основних прав людини щодо праці;
 - г) сприяння адміністративним стягненням за недотримання умов праці.
7. Дайте правильне трактування терміну «конвенції»:
 - а) документи, призначені для створення орієнтирів при виробленні державами – членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері соціально-трудових відносин;
 - б) інструкції;
 - в) стандарти, що регламентують зобов'язання і відповідальність усіх країн щодо соціально-трудових відносин;
 - г) міжнародно-правові договори, які закріплюють для держав – членів МОП зобов'язання юридичного характеру.

8. У процесі здійснення діяльності в контексті регулювання соціально-трудова відносин МОП розробляє:
 - а) міжнародні трудові норми;
 - б) трудові укази;
 - в) соціальні нормативи;
 - г) постанови з регулювання трудових відносин.
9. Який орган створений з метою реалізації міжнародного технічного співробітництва:
 - а) Туринський центр;
 - б) Інститут експертів;
 - в) Інспекція праці;
 - г) Державний центр зайнятості.
10. Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає:
 - а) регулювання заробітної плати мігрантів;
 - б) встановлення міграційних квот;
 - в) встановлення меж можливостей міграції;
 - г) усі відповіді правильні.
11. Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає:
 - а) запровадження митних внесків чи бар'єрів;
 - б) встановлення відповідних візових ставок;
 - в) визначення міграційних квот;
 - г) запровадження штрафних ставок.
12. Назвіть основні групи прийомів та методів регулювання соціально-трудова відносин:
 - а) розробка і прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
 - б) проведення досліджень і здійснення публікацій зі соціально-трудова проблем;
 - в) надання допомоги окремим безробітним та членам їх сімей;
 - г) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем.
13. Контроль за застосуванням міжнародних трудових норм передбачає:
 - а) контроль, заснований на слуханні доповідей урядів держав-членів;
 - б) контрольні процедури, засновані на розгляді представлень та скарг;
 - в) контрольну перевірку трудових норм комітетом експертів;
 - г) правильної відповіді немає.
14. Назвіть критерії, сформульовані МОП як такі, що визначають рівень Мінімальної заробітної плати:
 - а) потреби працюючих й їхніх родин;
 - б) загальний рівень життя і соціальні допомоги;
 - в) економічні міркування, що передбачають вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці;
 - г) екологічне середовище та безпека праці.
15. До органів, що розглядають урядові доповіді, належать:
 - а) комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій Адміністративної ради;
 - б) комітет Міжнародної конференції праці з застосування конвенцій і вимог;

- в) регіональні конференції МОП;
 - г) Міжнародне бюро праці.
16. Назвіть основні сфери діяльності МОП:
- а) поліпшення умов праці, виробничого та навколишнього середовища;
 - б) заробітна плата і соціальне забезпечення;
 - в) поліпшення економічної ситуації в країні;
 - г) проведення атестації робочих місць.
17. До міжнародних організацій, з якими співпрацює МОП у сфері соціального забезпечення, належать:
- а) Всесвітня організація охорони здоров'я;
 - б) Міжнародна асоціація соціального забезпечення;
 - в) Всесвітня рада соціального партнерства;
 - г) Міжнародна організація міграції.
18. До факторів впливу на соціально-трудові відносини підприємства належать:
- а) соціально-політичне середовище певної країни;
 - б) традиції та законодавство про колективні трудові договори;
 - в) стаж роботи працівників;
 - г) термін існування підприємства.
19. Публікації, що здійснює МОП:
- а) «Міжнародний огляд праці»;
 - б) «Трудовий світ»;
 - в) «Ринок праці України»;
 - г) офіційний бюлетень МОП.
20. Характерними методами регулювання соціально-трудова відносин МОП є:
- а) розробка й прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій та рекомендацій і контроль за їх виконанням;
 - б) проведення роз'яснювальної роботи з працівниками і роботодавцями, які порушують норми МОП;
 - в) технічне сприяння;
 - г) дослідницька і видавнича діяльність.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

МІКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ТЕМА 9

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

1. Поняття й основні напрями організації праці, види поділу праці.
2. Кооперування праці на підприємстві, передумови створення бригад.
3. Організація й обслуговування робочих місць.
4. Умови праці та фактори їх формування, атестація робочих місць.
5. Сутність нормування праці та його значення.
6. Визначення затрат робочого часу.
7. Система норм праці, яка відображає різні сторони трудової діяльності.

Терміни та поняття:

- Організація праці.
- Поділ праці.
- Кооперація праці.
- Бригада.
- Робоче місце.
- Організація робочого місця.
- Обслуговування робочих місць.
- Умови праці.
- Атестація робочих місць.
- Карта умов праці.
- Норма.
- Нормативи.
- Норма праці.
- Норма виробітку.
- Норма обслуговування.
- Норма чисельності.
- Норма керованості.
- Нормоване завдання.

Теми фіксованих виступів:

1. Значення й ефективність типового проектування організації робочих місць.
2. Державна система охорони праці в Україні.
3. Суспільна й економічна ефективність заходів з удосконалення організації праці.
4. Дотримання режимів праці та відпочинку на підприємстві.
5. Загальні вимоги до режиму роботи.
6. Дисципліна праці як елемент її організації.

7. Використання методів дослідження трудових процесів і витрат робочого часу в сучасних умовах.
8. Комплексне обґрунтування норм праці.
9. Перегляд норм та оцінка їх якості.
10. Оптимізація норм обслуговування та чисельності.
11. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Визначте суть категорії «організація праці».
2. З яких елементів складається зміст організації праці?
3. Чим визначається економічна та соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
4. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
5. Що таке кооперування праці? Як воно пов'язане з поділом праці?
6. Які заходи передбачає організація робочих місць?
7. Визначте передумови створення бригад, охарактеризуйте різні види бригад.
8. Які заходи передбачає атестація робочих місць?
9. Визначте основні завдання нормування праці на підприємстві.
10. Перелічіть об'єкти нормування.
11. До яких елементів виробничого процесу здійснюється класифікація робочого часу.
12. Визначте формулу повної норми штучно-калькуляційного часу.
13. Перелічіть і розкрийте зміст основних видів норм праці.
14. Назвіть напрями вдосконалення нормування праці.

Тестові завдання

1. Форма виробничих зв'язків між підприємствами, що спільно виробляють певний вид кінцевої продукції, називається:
 - а) кооперуванням;
 - б) комбінуванням;
 - в) концентрацією;
 - г) конверсією.
2. Поділ праці між різними категоріями працівників залежно від характеру участі їх у виробничому процесі називають:
 - а) технологічним;
 - б) функціональним;
 - в) професійним;
 - г) кваліфікаційним.
3. Професійний вид поділу праці між працівниками здійснюється:
 - а) за складністю виконуваних робіт;
 - б) за технологічною однорідністю виконуваних функцій;
 - в) за технологічними операціями;
 - г) за характером виконуваних функцій.
4. За якою ознакою виділяють індивідуальні та колективні робочі місця?
 - а) за професіями;
 - б) за кількістю обладнання;

- в) за кількістю виконавців;
 - г) за мірою спеціалізації.
5. Яка з функцій обслуговування робочих місць відповідає за профілактичне обслуговування?
- а) налагоджувальна;
 - б) підготовчо-технологічна;
 - в) міжремонтна;
 - г) транспортна.
6. Складність управління механізмом відносять до одного з факторів виробничого середовища:
- а) фізичне зусилля;
 - б) нервово напруження;
 - в) монотонність роботи;
 - г) робоче положення.
7. Концентрація промислового виробництва – це:
- а) будь-яке розукрупнення підприємства;
 - б) зосередження випуску продукції на великих підприємствах;
 - в) централізація виробництва (об'єднання дрібних у великі);
 - г) зростання частки крупних підприємств.
8. Кооперування промислового виробництва – це:
- а) об'єднання підприємств різної спеціалізації;
 - б) встановлення прямих виробничих зв'язків між підприємствами, що спільно виготовляють продукцію, зберігаючи при цьому свою господарську самостійність;
 - в) встановлення тісних зв'язків між підприємствами на базі вільних виробничих потужностей;
 - г) правильна відповідь відсутня.
9. Економічна ефективність спеціалізації та кооперування характеризується:
- а) підвищенням рентабельності;
 - б) скороченням тривалості виробничого циклу;
 - в) поліпшенням якості продукції;
 - г) приростом виробничих потужностей.
10. Комбінування промислового виробництва може здійснюватися на базі:
- а) зниження собівартості продукції і підвищення рентабельності;
 - б) підвищення якості продукції;
 - в) використання відходів;
 - г) правильна відповідь відсутня.
11. Аналізуючи організацію праці на підприємстві, доцільно виділяти такі принципи:
- а) пропорційність, ритмічність, узгодженість, безперервність;
 - б) безперервність, частоту, циклічність;
 - в) ритмічність, відповідальність, інформативність;
 - г) пропорційність, ритмічність, достовірність.
12. Форми організації праці – це її різновиди, які:
- а) відрізняються особливостями розв'язання питань з окремих напрямів організації праці;
 - б) не відрізняються особливостями розв'язання питань з окремих напрямів організації праці;

- в) взаємопов'язані між собою особливостями розв'язання питань з окремих напрямів організації праці;
 - г) залежать від способів виконання окремих видів операцій.
13. Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за:
- а) операціями, циклами;
 - б) видами, фазами і циклами;
 - в) категоріями, технологіями виробництва;
 - г) освітніми характеристиками працівників.
14. Оберіть правильне твердження: бригада – це:
- а) організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості, з найменшими матеріальними і трудовими витратами, на основі колективної матеріальної заінтересованості й відповідальності;
 - б) соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості, з найменшими матеріальними і трудовими витратами, на основі колективної матеріальної заінтересованості й відповідальності;
 - в) організаційно-технологічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировинні матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості, з найменшими матеріальними і трудовими витратами, на основі колективної матеріальної заінтересованості й відповідальності.
 - г) усі відповіді правильні.
15. Загальна тривалість робочого часу визначається:
- а) установленими нормами часу;
 - б) відпрацьованими годинами;
 - в) рівнем розвитку виробництва;
 - г) згідно з нормами виробітку.
16. Об'єктами нормування є:
- а) обсяг роботи за певний період;
 - б) зона обслуговування;
 - в) чисельність персоналу;
 - г) усі відповіді правильні.
17. За допомогою хронометражу визначають:
- а) тривалість елементів операції;
 - б) кількість елементів операції;
 - в) якість елементів операції;
 - г) різновиди операцій.
18. Робочий час є загальною мірою:
- а) кількості праці;
 - б) якості праці;

- в) якості та кількості виконаної роботи;
 - г) трудомісткості праці.
19. Раціональному використанню робочого часу сприяє:
- а) організація й обслуговування робочих місць;
 - б) нормування праці;
 - в) організація добору персоналу;
 - г) оптимізація режимів праці й відпочинку.
20. Досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності праці, зниження витрат у процесі виробництва передбачають:
- а) соціально-психологічні завдання;
 - б) економічні завдання організації праці;
 - в) соціально-економічні завдання;
 - г) соціальні завдання.
21. Загальна тривалість робочого часу визначається:
- а) установленими нормами часу;
 - б) відпрацьованими годинами;
 - в) рівнем розвитку виробництва;
 - г) згідно з нормами виробітку.
22. Об'єктами нормування є:
- а) обсяг роботи за певний період;
 - б) зона обслуговування;
 - в) чисельність персоналу;
 - г) усі відповіді правильні.
23. За допомогою хронометражу визначають:
- а) тривалість елементів операції;
 - б) кількість елементів операції;
 - в) якість елементів операції;
 - г) різновиди операцій.
24. Робочий час є загальною мірою:
- а) кількості праці;
 - б) якості праці;
 - в) якості та кількості виконаної роботи;
 - г) трудомісткості праці.
25. Раціональному використанню робочого часу сприяє:
- а) організація й обслуговування робочих місць;
 - б) нормування праці;
 - в) організація добору персоналу;
 - г) оптимізація режимів праці й відпочинку.
26. Оберіть правильне визначення організації праці:
- а) спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів;
 - б) об'єднання людей, котрі разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур;
 - в) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок здійснення трудового процесу.

- г) взаємозалежність виробників із предметами праці з метою поліпшення якості трудового життя.
27. Які з наведених нижче завдань впливають на поліпшення організації праці?
- а) економічні;
 - б) організаційні;
 - в) соціальні;
 - г) психофізіологічні.
28. Які з наведених нижче напрямів організації праці характеризують особливості виконуваних завдань?
- а) поділ і кооперація праці;
 - б) нормування праці;
 - в) організація й обслуговування робочих місць;
 - г) добір та розставлення кадрів.
29. Методика вивчення затрат робочого часу базується на основі:
- а) аналізу робочого часу;
 - б) методу безпосередніх вимірів;
 - в) методу миттєвих спостережень;
 - г) усі відповіді правильні.
30. Які з наведених нижче видів поділу праці доцільно розрізняти всередині підприємства?
- а) технологічний, функціональний;
 - б) функціональний, професійний;
 - в) кваліфікаційний;
 - г) техніко-економічний.
31. Назвіть основні напрями організації робочих місць:
- а) раціональна спеціалізація;
 - б) освітлення робочої площі;
 - в) мотивація та оплата праці;
 - г) умови безпечної й високопродуктивної праці.
32. Опрацювання одержаної інформації з метою вивчення затрат робочого часу здійснюється на основі:
- а) спостереження;
 - б) хронометражу;
 - в) фотохронометражу;
 - г) фотографії робочого часу.
33. Які з наведених нижче режимів праці й відпочинку застосовуються у практиці виробничої діяльності?
- а) змінний;
 - б) добовий;
 - в) тижневий;
 - г) місячний.
34. Розрізняють такі форми кооперації праці:
- а) проста;
 - б) складна;
 - в) універсальна;
 - г) прогресивна.
35. Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами застосовують:

- а) атестацію робочих місць;
 - б) обслуговування робочих місць;
 - в) паспортизацію робочих місць;
 - г) механізацію робочих місць.
36. Удосконалення нормування праці передбачає:
- а) використання техніко-обґрунтованих норм;
 - б) створення єдиної системи нормування;
 - в) запровадження автоматизованих робочих місць;
 - г) створення здорового клімату в колективі.
37. Норми праці встановлюються:
- а) на окрему операцію (операційна або диференційована норма);
 - б) на взаємозв'язану групу операцій (укрупнені норми);
 - в) на закінчений комплекс робіт (комплексна норма);
 - г) усі відповіді правильні.
38. Термін дії тимчасових норм, як правило, становить:
- а) розроблених безпосередньо на підприємстві, в установі, організації – 3 місяці;
 - б) розроблених галузевою організацією – не більше 6 місяців;
 - в) розроблених Міністерством – не більше одного року;
 - г) усі відповіді правильні.
39. Система норм праці охоплює:
- а) норму виробітку;
 - б) норму часу;
 - в) норму обслуговування;
 - г) усі відповіді правильні.
40. На підприємствах нормування праці покликане забезпечити:
- а) виявлення резервів зростання продуктивності праці на робочому місці за рахунок удосконалення техніки (технологій);
 - б) становлення технічних норм на окремі частини виробничого процесу відповідно до умов його виконання, сучасний і систематичний перегляд цих норм у зв'язку з змінами виробничо-технічних умов, підвищенням кваліфікації працюючих;
 - в) удосконалення методів нормування праці з метою підвищення об'єктивності норм, їх техніко-економічної обґрунтованості;
 - г) усі відповіді правильні.

Практичні завдання

Завдання 1

У цеху з фасування та сортування плодоовочевої продукції (дрібносерійне виробництво) заплановано провести вивчення витрат робочого часу методом моментних спостережень. Визначити необхідний обсяг спостережень (людино-моментів), якщо за матеріалами раніше зроблених спостережень коефіцієнт завантаженості робітників становить 0,75, а допустима величина похибки за результатами спостереження приймається +5%.

Завдання 2

Моментні спостереження проводилися у цеху на 13 робочих місцях. Коефіцієнт завантаженості робітників прийнятий на рівні 0,81, коефіцієнт

використання фонду робочого часу – 0,85, а можлива похибка за результатами спостережень становить $\pm 6\%$. Під час обходів за 8-годинну зміну спостерігач зафіксував простої робітників з різних причин у 20 випадках.

Визначити:

- 1) необхідний обсяг спостережень (людино-моментів);
- 2) кількість обходів;
- 3) фактичний коефіцієнт завантаженості робітників;
- 4) втрати робочого часу одного і всіх робітників зміну;
- 5) можливе підвищення продуктивності праці завдяки ліквідації втрат робочого часу.

Завдання 3

Працівник-відрядник у червні мав вісім вихідних днів, протягом двох днів хворів, а один день мав відпустку з дозволу адміністрації. За місяць виробив 280 од. готової продукції «А» по 0,4 нормо-годин за одиницю; 15 од. такої самої продукції, яка визнана браком не з вини працівника; 290 од. готової продукції «Б» по 0,8 нормо-годин за одиницю. З урахуванням завищення часу на обробку працівнику виписано додатковий наряд по 0,1 нормо-години на кожну одиницю продукції «Б». Тривалість робочого дня – 8,2 год.

Визначити відсоток виконання норми виробітку працівником за місяць.

Завдання 4

Ефективний фонд робочого часу на одного працівника за рік дорівнює 1960 год. Чисельність працівників – 195 осіб. Протягом року було фактично вироблено продукції в обсязі 306 290 нормо-годин. За результатами аналізу за минулі роки середній процент виконання норм становив 102 %. Визначити частку нормованих робіт працівниками за звітний рік.

Завдання 5

Визначити нормоване завдання (в нормо-годинах) на фасування продукції для бригади за зміну. В цеху є дві групи верстатів – відповідно 10 і 25 од. На кожному верстаті першої групи фасується 680 од. продукції за зміну, а на верстаті другої групи – 900 од. за зміну при нормах часу на одиницю продукції відповідно 0,7 і 0,5 хв.

Завдання 6

Визначити норму виробітку за 8-годинну робочу зміну за такими даними: норма основного часу – 28 хв; допоміжного часу – 2,5 хв; час обслуговування робочого місця – 8 % від оперативного часу, час перерв на відпочинок і особисті потреби – 5 % від оперативного часу, підготовчо-заклучний час – 25 хв. за зміну.

Завдання 7

Визначити норму виробітку при роботі на двох верстатах, якщо відомо, що час машинної роботи на операцію становить 15 хв, ручної роботи – 7 хв, технічного обслуговування робочого місця – 2 %, організацію обслуговування – 2 %, на відпочинок і особисті потреби – 5 % оперативного часу. Тривалість робочої зміни – 480 хв.

Завдання 8

Хлібопекарна бригада виготовила за 8-годинну зміну: хліба житнього формового з борошна разового – 8 ц; булок круглих з борошна пшеничного – 10 ц;

батонів нарізних з борошна пшеничного – 4 ц. Норми часу встановлені на виготовлення одного центнера продукції становлять відповідно 18, 24, 28 хв.

Визначити відсоток виконання змінних норм виробітку хлібопекарною бригадою.

Завдання 9

Визначити норму часу (трудомісткості) на виконання операції за такими даними (у хвиликах): оперативний час – 180; час на обслуговування робочого місця основними і допоміжними робітниками – 25; час на відпочинок і особисті потреби – 20; час нормованих перерв у роботі обладнання та у зайнятості робітників з організаційно-технічних причин – 30; підготовчо-заклучний час – 25; норма часу на обслуговування одного верстата за зміну – 96; обслуговується верстатів – 10 шт.; тривалість зміни – 8 год.

ТЕМА 10

ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Поняття продуктивності та продуктивності праці.
2. Методи вимірювання й показники продуктивності праці.
3. Фактори зростання та резерви продуктивності праці.
4. Програма управління продуктивністю праці.

Терміни та поняття:

- Продуктивність.
- Продуктивність праці.
- Виробіток.
- Трудомісткість.
- Фактори росту продуктивності праці.
- Резерви продуктивності праці.
- Управління продуктивністю праці.

Теми фіксованих виступів:

1. Темпи зростання продуктивності праці та їх соціальні наслідки.
2. Вплив матеріальної й моральної зацікавленості працівника на суттєве зростання продуктивності праці.
3. Механізм управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання.
4. Динаміка продуктивності праці в різних галузях економіки України.
5. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
6. Висока заробітна плата як фактор підвищення продуктивності праці.
7. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте поняття «продуктивність», «продуктивність праці» й «ефективність праці».
2. У чому відображається підвищення продуктивності суспільної праці?
3. Охарактеризуйте методи вимірювання продуктивності праці.
4. Які показники виробітку Вам відомі? Як їх розрахувати?
5. Назвіть фактори зростання продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте внутрішні фактори продуктивності праці.
7. Що розуміють під «резервами зростання продуктивності праці»? Наведіть їх класифікацію?
8. Назвіть внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.
9. Визначте суть управління продуктивністю праці на підприємстві?
10. Визначте зміст програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Тестові завдання

1. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства та прогресивний процес його розвитку досягаються за рахунок:
 - а) підвищення трудомісткості;
 - б) зменшення вартості засобів праці;
 - в) збільшення амортизації;
 - г) підвищення продуктивності праці.
2. Доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб – це:
 - а) виробництво;
 - б) праця;
 - в) робоча сила;
 - г) продуктивність.
3. Продуктивність праці як економічний показник характеризує:
 - а) підвищення того чи іншого виробництва внаслідок залучення більшого капіталу;
 - б) збільшення обсягу виробництва завдяки зменшенню відходності;
 - в) ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – під час виробництва різних товарів і падання послуг;
 - г) усі відповіді правильні.
4. «Продуктивність» відображає взаємозв'язок між категоріями:
 - а) ціною та попитом;
 - б) результату та витрат;
 - в) кількістю та якістю;
 - г) попитом та пропозицією.
5. Зростання продуктивності означає:
 - а) запровадження нових технологій;
 - б) зменшення собівартості;
 - в) збільшення обсягу господарської діяльності за умови незмінних витрат ресурсів;
 - г) залучення нових коштів.
6. Продуктивність праці як категорія результативності трудової діяльності визначає:
 - а) ступінь ефективності процесу праці;
 - б) рівень конкурентоспроможності підприємства;
 - в) рівень рентабельності виробництва;
 - г) кваліфікаційний рівень трудових ресурсів.
7. Як економічний показник «ефективність праці» характеризує співвідношення:
 - а) якості та кількості;
 - б) попиту та пропозиції;
 - в) продуктивності й обсягу виробництва;
 - г) результату та витрат.
8. Від чого залежить співвідношення між витратами живої й минулої праці?
 - а) від рівня розвитку продуктивних сил;
 - б) від рівня запасів створеної в минулому продукції, що використовуються нині;

- в) від рівня праці, витраченої безпосередньо в даний момент у процесі виробництва;
 - г) від рівня попиту в регіоні, який охоплює підприємство.
9. Сутність підвищення продуктивності суспільної праці полягає у:
- а) поліпшенні робочого місця працюючого;
 - б) підвищенні контролю за охороною праці;
 - в) збільшенні прибутку;
 - г) збільшенні частки минулої праці та зменшенні частки живої праці.
10. Що не відносять до матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці?
- а) вплив науково-технічного прогресу;
 - б) модернізацію устаткування;
 - в) зменшення людського фактору в виробництві;
 - г) удосконалення технології виробництва.
11. Ефективність праці як економічна категорія враховує такі соціально-психологічні чинники:
- а) корисність результату праці;
 - б) потребу споживача в товарі;
 - в) здатність підприємства задовольнити попит на працю;
 - г) режим робочого дня працівника.
12. Як економічний показник "ефективність праці" розраховується за допомогою показників?
- а) продуктивності праці;
 - б) рівня кваліфікації персоналу;
 - в) співвідношення у виробничому процесі механічної та людської праці;
 - г) рентабельності праці.
13. На рівні підприємства результатом праці є:
- а) продукція підприємства;
 - б) задоволення покупців;
 - в) розмір прибутку;
 - г) рівень затрат праці.
14. Продуктивність суспільної праці визначається через наступні витрати:
- а) живої та уречевленої (минулої) праці;
 - б) неживої праці (механізованої);
 - в) комплексної праці;
 - г) минулої (уречевленої) праці.
15. Зростання продуктивності суспільної праці виявляється у:
- а) скороченні витрат праці на одиницю продукції що зумовлює економію трудових і матеріальних ресурсів;
 - б) якості праці робочих;
 - в) зростанні маси споживчої вартості, що позначається на результатах праці;
 - г) зменшенні коефіцієнта минулої (уречевленої) праці.
16. Продуктивність праці визначається у таких показниках:
- а) виробіток;
 - б) прибуток на одного працівника;
 - в) трудомісткість;
 - г) правильна відповідь а) та в).

17. Рівень продуктивності праці залежить від:
 - а) зміни чисельності працівників;
 - б) розширення виробничих потужностей підприємства;
 - в) збільшення обсягів сировини та матеріалів;
 - г) усі відповіді правильні.
18. Фактори продуктивності праці за ступенем урегульованості поділяють на:
 - а) неконтрольовані;
 - б) зовнішні;
 - в) внутрішні;
 - г) контрольовані.
19. До резервів зростання продуктивності праці щодо часу використання належать:
 - а) поточні;
 - б) галузеві;
 - в) перспективні;
 - г) міжгалузеві.
20. Програма управління продуктивністю й ефективністю праці містять:
 - а) розрахунок плану підвищення продуктивності праці;
 - б) аналіз резерви, підвищення продуктивності праці;
 - в) забезпечення і контроль виконання програм;
 - г) аудит виконання програм продуктивності праці.

Практичні завдання

Завдання 1

Обсяг продукції, виготовленої у базовому році ПАТ «Чернівецький хлібокомбінат», склав 1,8 млн. тонн, а у звітному році – 1,97 млн. тонн. Обчисліть абсолютну величину та приріст виробітку на одного працівника хлібокомбінату, якщо кількість робітників у базовому році склала 645 осіб, а у звітному році збільшилася на 5,3%.

Завдання 2

За планом приватного підприємства «Конус» мало бути виготовлено 180 тис. виробів із затратами на їх випуск 9 тис. люд-год. Фактично виготовлено 209 тис. виробів із затратами 9,5 тис. люд-год. Визначте приріст продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції по приватному підприємству.

Завдання 3

У цеху підприємства «Еліпс» заплановано впровадити нове автоматизоване обладнання, яке дозволяє збільшити випуск продукції на 30%. При впровадженні цього обладнання чисельність працюючих у цеху скоротиться на 10%. Визначте зростання продуктивності праці.

Завдання 4

Визначте зростання виробітку на дільниці за нормованим робочим часом, якщо в базовому періоді працюючими дільниці виконані роботи в обсязі 60 тис. нормо-годин, при цьому фактично відпрацьовано 50 тис. людино-годин, а у звітному

періоді виконані роботи в обсязі 100 тис. нормо-годин і відпрацьовано фактично 80 тис. людино-годин.

Завдання 5

Визначте зміну годинної, денної та річної продуктивності праці за такими даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Годинний виробіток, у середньому шт..	10	11,2
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,9
Число робочих днів у році	256	255

Завдання 6

Затрати робочого часу на одиницю продукції по малому підприємству «Мікос» знизилися на 25%. Визначте, на скільки відсотків підвищилась продуктивність праці.

Завдання 7

Визначте зростання продуктивності праці та зробіть аналіз по кожному підприємству і в цілому по двох підприємствах на основі поданих у таблиці даних.

№ п/п	Базовий період		Звітний період	
	Випуск продукції, тис. грн.	Чисельність працівників, осіб	Випуск продукції, тис. грн.	Чисельність працівників, осіб
1.	1500	3500	1620	3600
2.	700	2300	650	2000

Завдання 8

Бригада лісорубів у складі 4 осіб за 21 робочий день звітного періоду заготовила 940 м. куб. деревини; у базовому періоді бригада у складі 5 осіб за 22 робочі дні заготовила 1100 м. куб. Визначте відсоток зростання продуктивності праці одного робітника.

Завдання 9

Розрахуйте зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на миловарному заводі, якщо відомі такі дані:

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Вироблено мила, т.:		
- господарського	400	90
- туалетного	40	100
- дитячого	20	150
Відпрацьовано, люд.-днів	160	170

Коефіцієнти переведу в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; дитяче – 2,2.

Завдання 10

Прокатний цех за звітний період випустив 6 тис. тон сортової сталі трудомісткістю 10 люд.-год.; листової сталі – 4 тис. тон трудомісткістю 5 люд.-год.; тонкої листової сталі – 2 тис. тон трудомісткістю 30 люд.-год. Чисельність робітників 200 чоловік. Визначте виробіток на одного працівника.

Завдання 11

Визначте зростання годинного, денного та річного виробітку на одного робітника за даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Обсяг випуску продукції, тис. грн.	17000	18500
Чисельність робітників, осіб	3245	3300
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-днів	880	879
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-годин	5970	5940

ТЕМА 11

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Сутність, функції та принципи організації оплати праці.
2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.
3. Тарифна система організації оплати праці.
4. Форми та системи оплати праці, умови їх застосування.
5. Безтарифна модель оплати праці.
6. Преміювання у системі стимулювання роботи трудових колективів.

Терміни та поняття:

- Доходи
- Принципи організації оплати праці
- Заробітна плата
- Елементи заробітної плати
- Форми оплати праці
- Системи оплати праці
- Преміювання

Теми фіксованих виступів:

1. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю та структурою виробництва.
2. Аналіз рівня заробітної плати за видами економічної діяльності.
3. Макроекономічні механізми регулювання заробітної плати.
4. Особливості застосування контрактної системи оплати праці.
5. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Назвіть і охарактеризуйте функції заробітної плати.
2. Чому в сучасних умовах в Україні заробітна плата не повністю виконує свої функції?
3. Яких принципів треба дотримуватися при організації заробітної плати?
4. Які елементи містять механізм організації оплати праці на макро- і мікрорівнях?
5. Які Ви знаєте форми і системи заробітної плати?
6. Визначте складові тарифної системи.
7. У яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну модель організації оплати праці?
8. Визначте напрями державного та договірного регулювання оплати праці.
9. Обґрунтуйте методи розподілу колективного заробітку.
10. Назвіть складові системи преміювання працівників.
11. За допомогою яких методів оцінки складності праці розробляються тарифно-кваліфікаційні характеристики?

Тестові завдання

1. Оплата праці – це:
 - а) заробіток у вигляді винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
 - б) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
 - в) будь-який заробіток, що за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги;
 - г) установлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу.
2. Основна заробітна плата – це...
 - а) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
 - б) установлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу;
 - в) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги;
 - г) винагорода, яку отримує працівник за результатами роботи підприємства.
3. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівника не залежить від:
 - а) результатів його праці;
 - б) рівня його кваліфікації;
 - в) складності робіт, що ним виконуються;
 - г) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює.
4. Мінімальна заробітна плата – це:
 - а) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
 - б) установлений державою розмір заробітної плати, менше якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу (за повний місяць);
 - в) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги;
 - г) правильної відповіді немає.
5. Тарифна система оплати праці розробляється і використовується для:
 - а) порівняння праці різної якості та кількості;
 - б) розподілу робіт і працівників залежно від їх складності та кваліфікації за певною системою;
 - в) формування та регулювання основної частини заробітної плати;
 - г) виконання кожного із зазначених завдань.
6. Тарифна система оплати праці працівників охоплює:
 - а) тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник;
 - б) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади;

- в) тарифні ставки, тарифні сітки;
 - г) тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади, преміальне положення.
7. При відрядній формі оплата праці проводиться за:
- а) нормами та розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;
 - б) тарифною сіткою;
 - в) штатним розкладом підприємства;
 - г) штатним розкладом плюс преміальні.
8. До погодинної форми оплати праці належать:
- а) акордна;
 - б) непряма відрядна;
 - в) відрядно-преміальна;
 - г) жодна з наведених форм.
9. У тарифно-кваліфікаційному довіднику відображено:
- а) характеристику робіт для кожного розряду;
 - б) вимоги до знань і вмінь робітників;
 - в) тарифні коефіцієнти;
 - г) форми та системи заробітної плати.
10. Механізм державного регулювання оплати праці реалізується через:
- а) механізм стимулювання та механізм соціального захисту;
 - б) механізм оплати праці та механізм соціального захисту;
 - в) систему заходів щодо встановлення певного рівня безробіття;
 - г) державну політику соціального захисту.
11. Яке з наведених визначень найповніше відображає суть поняття наявних доходів?
- а) величина нарахованих виплат і натуральних видач;
 - б) доходи, які утворюються у сфері матеріального виробництва у процесі створення первинного розподілу новоствореної вартості (національного доходу);
 - в) частина особистих доходів громадян, що залишається після сплати податків (індивідуального прибуткового і на соціальне страхування), а також сумарні доходи населення, які воно використовує на власний розсуд;
 - г) номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифи, послуги.
12. Виберіть правильне визначення поняття «тарифна сітка»:
- а) абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю робочого часу;
 - б) шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації;
 - в) нормативний документ, в якому всі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності;
 - г) нормативний акт умов життєдіяльності, в якому відображаються потреби та інтереси робітників.
13. Тарифна ставка в широкому розумінні визначає:
- а) частку працівника у фонді оплати праці;

- б) абсолютний розмір оплати праці за одиницю часу;
 - в) ставку, яка використовується при оплаті праці керівників;
 - г) розмір оплати праці, який не враховує фактично відпрацьований час.
14. Охарактеризуйте зміст безтарифної системи оплати праці:
- а) організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками, згідно з прийнятими співвідношеннями в оплаті праці різної якості;
 - б) система, за якої певна частина заробітку залежить від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства;
 - в) система, за якої розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу;
 - г) правильна відповідь відсутня.
15. Яка із зазначених систем не належить до відрядної форми оплати праці:
- а) акордна;
 - б) за посадовим окладом;
 - в) непряма відрядна;
 - г) прогресивна.
16. Погодинна форма оплати праці залежить від:
- а) кількості виготовленої продукції;
 - б) кількості наданих послуг;
 - в) посадового окладу;
 - г) кількості відпрацьованого часу.
17. До комплексних методів заохочення праці персоналу належать:
- а) матеріальна винагорода (премії, доплати);
 - б) сукупність прямих (система премій), непрямих (пільги на харчування, проїзд), негрошових (охорона праці, просування по службі) методів підсилення мотивації до праці;
 - в) нематеріальні форми заохочення;
 - г) матеріальні та нематеріальні форми заохочення.
18. Які системи формують склад погодинної форми оплати праці?
- а) проста погодинна;
 - б) складна погодинна;
 - в) акордна;
 - г) погодинно-преміальна.
19. Механізм організації оплати праці містить такі складові:
- а) державне регулювання;
 - б) договірне регулювання;
 - в) механізм визначення індивідуальної заробітної плати на рівні підприємства (структурного підрозділу);
 - г) організацію матеріального стимулювання.
20. На яких принципах ґрунтується матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки?
- а) оплата праці робітників підприємства є ціною їх робочої сили;
 - б) підвищення ролі та значення системи договірного регулювання оплати праці;
 - в) підвищення продуктивності праці;
 - г) механізмі оплати праці.

Практичні завдання

Завдання 1

На дільниці працює 13 робітників-відрядників: за II розрядом – 3 особи, за III розрядом – 4 особи, за V розрядом – 6 осіб.

За планом їм доводиться виконувати роботи по: II розряду – 200 нормо-годин, III розряду – 220 нормо-годин, IV розряду – 550 нормо-годин, V розряду – 620 нормо-годин, VI розряду – 410 нормо-годин.

Розрахуйте середні розряди робіт і робітників за тарифними коефіцієнтами і зробіть висновок про забезпечення дільниці кваліфікованими кадрами.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,54	1,78

Завдання 2

Розрахуйте місячний зарібок працюючого за відрядно-преміальною системою праці, якщо науковообґрунтована норма часу 0,8 люд-год., розцінка 32,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науково-обґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного зарібку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Завдання 3

У цеху планується така кількість робітників за розрядами: I – 10 осіб, II – 63 особи, III – 96 осіб, IV – 120 осіб, V – 60 осіб, VI – 48 осіб. Розрахуйте тарифний фонд зарібної плати робітників за рік (282 робочі дні), якщо денна тарифна ставка I розряду складає 94,4 грн., а розрахункові коефіцієнти шестирозрядної тарифної сітки такі:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,54	1,78

Завдання 4

Визначте місячний зарібок за непрямою відрядною системою оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника – 320 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. У першій – денна норма виробітку 100 од. продукції, у другій – 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга – 1890 од.

Завдання 5

Токар-відрядник II розряду (годинна тарифна ставка 27,4 грн.) відпрацював 176 год. і виточив такі вироби:

- болти М 18 – 1560 шт., норма часу – 0,12 нормо-годин;
- болти М 24 – 200 шт., норма часу – 0,16 нормо-годин;
- втулки конічні – 13 шт., норма часу – 0,2 нормо-годин.

Визначте відрядний зарібок, коефіцієнт приробику та виконання норм виробітку.

Завдання 6

Тарифна ставка робітника I розряду за годину – 25,13 грн., тарифний коефіцієнт робітника IV – 1,71. Норма часу на виріб – 2 години. Робітнику IV розряду необхідно виробити 120 штук виробів. Премія передбачена в розмірі 30% тарифного

заробітку. Визначте розцінку на один виріб для робітника IV розряду і місячний заробіток при відрядно-преміальній оплаті праці.

Завдання 7

Відрядний заробіток бригади склав 80000 грн. за місяць. Члени бригади відпрацювали таку кількість робочих змін за розрядами:

- бригадир (VI розряд) – 21 зміну;
- слюсар (V розряд) – 20 змін;
- слюсар (IV розряд) – 22 зміни;
- слюсар (III розряд) – 18 змін;
- підсобний працівник (II розряд) – 10 змін;
- підсобний працівник (I розряд) – 22 зміни.

Розподіліть відрядний заробіток між працівниками бригади. Годинні тарифні ставки шестирозрядної сітки складають, грн.: 25,13; 27,39; 30,16; 33,93; 38,70; 44,98.

Завдання 8

Визначте місячний заробіток начальника цеху, виходячи з таких даних:

- план випуску продукції в даному місяці виконаний на 105 %, а собівартість одиниці продукції в цеху склала 24000 грн., замість 25000 грн. за планом;
- згідно з положенням про преміювання, начальнику цеху виплачується премія з фонду матеріального зацікавлення:
- за виконання плану по собівартості продукції – 15 % місячного окладу;
- за кожен відсоток перевиконання плану по випуску продукції 4 % і за кожен відсоток плану по собівартості продукції 1,5 % місячного окладу;
- загальний розмір премії за місяць не повинен перевищувати 40 % місячного окладу.

Місячний оклад начальника цеху 1000 грн.

Завдання 9

Розрахуйте загальну суму заробітної плати працюючого відрядника, якщо його місячна ставка складає 8680 грн. і відпрацьовано 22 робочі дні з 26 днів за графіком. За виконання завдання виплачується премія у розмірі 10% заробітку, за підвищення сортності продукції виплачується премія у розмірі 30% суми збільшення вартості продукції за рахунок підвищення сортності. Планом передбачається випуск продукції:

- вищого сорту – 80% за ціною 100 грн./шт.
- I сорту – 20% за ціною 80 грн./шт.

Загальний плановий обсяг продукції – 300 шт. Фактично виготовлено 320 шт., у тому числі: вищого сорту 285 шт., I сорту – 35 шт.

Завдання 10

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-погодинників, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, за даними тарифної сітки, якщо за III розрядом працюють – 19 осіб, за V – 15 осіб, за VI – 10 осіб.

Годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 25,13 грн.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,54	1,78

Завдання 11

Обчисліть місячний заробіток швачки, якщо за місяць нею виготовлено 158 виробів при завданні 134 шт. Розцінка на один виріб 32,8 грн. Вихідна база для нарахування доплат 110% від плану. Шкала для визначення відсотку росту розцінки наведена в таблиці:

% перевиконання вихідної бази	1-20	21-40	41-60	61-80
% росту розцінки	20	40	60	80

ТЕМА12

ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

1. Планування чисельності персоналу.
2. Планування продуктивності праці.
3. Планування фонду оплати праці.

Терміни та поняття:

- План з персоналу
- План продуктивності праці
- План фонду оплати праці
- Планування фонду робочого часу

Теми фіксованих виступів:

1. Необхідність планування трудових показників в умовах ринкової економіки
2. Особливості вітчизняної системи показників з праці
3. Проблеми планування чисельності робітників на підприємствах, що мають характер сезонної зайнятості.
4. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю:

1. Яке місце посідає планування трудових показників у системі планування на підприємстві?
2. Назвіть структурні складові плану з праці.
3. У чому полягає мета планування зростання продуктивності?
4. Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.
5. Охарактеризуйте етапи планування продуктивності праці.
6. Які завдання ставлять при плануванні чисельності працівників?
7. Назвіть методи планування чисельності робітників.
8. Охарактеризуйте баланс фонду робочого часу.
9. Визначте складові фонду оплати праці у процесі його планування.
10. Які методи планування фонду оплати праці Вам відомі?
11. У чому полягає сутність планування фонду оплати праці за диференційованим методом розрахунку?

Тестові завдання

1. Головною метою планування праці є:
 - а) розрахунок планового балансу робочого часу одного робітника;
 - б) пошук резервів, використання яких дозволило би підприємству успішно працювати на ринку;
 - в) встановлення оптимального співвідношення чисельності персоналу за функціями виробництва, обслуговування та управління;

- г) дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників.
2. Головним чинником приросту обсягу продукції є:
- а) збільшення обсягу продукції;
 - б) підвищення продуктивності праці;
 - в) збільшення кількості працівників;
 - г) зниження продуктивності праці.
3. Номінальний фонд робочого часу розраховується:
- а) календарний фонд мінус невиходи на роботу;
 - б) календарний фонд мінус святкові та вихідні дні ;
 - в) явочний фонд мінус невиходи на роботу;
 - г) усі відповіді правильні.
4. За допомогою методу прямого рахунку обчислюють:
- а) можливе збільшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів;
 - б) можливе зменшення чисельності персоналу під впливом матеріально-технічних чинників;
 - в) вплив зовнішніх факторів, що залежать від підприємства;
 - г) вплив внутрішніх факторів, що не залежать від обсягів господарської діяльності.
5. Фонд прямої заробітної плати обчислюють як:
- а) різницю фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників;
 - б) різницю тарифного фонду зарплати погодинних робітників і фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників;
 - в) добуток фонду заробітної плати за відрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників;
 - г) суму фонду заробітної плати за підрядними розцінками робітників-відрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників.
6. Доплата за роботу у святкові дні планується для:
- а) державних підприємств;
 - б) приватних підприємств;
 - в) безперервних виробництв;
 - г) усі відповіді правильні.
7. Відношення планового годинного фонду заробітної плати до запланованих людино-годин роботи – це:
- а) середньорічна заробітна плата;
 - б) середньомісячна заробітна плата;
 - в) середньоденна заробітна плата;
 - г) середньогодинна заробітна плата.
8. Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати досягається за рахунок:
- а) мінімального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й збільшення на цій основі трудозатрат;
 - б) максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й зменшення на цій основі трудозатрат;

- в) оптимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці;
 - г) оптимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці й зменшення на цій основі трудозатрат.
9. Вихідною базою для розробки плану з праці є:
- а) план з праці попереднього періоду;
 - б) виробнича програма;
 - в) план підвищення ефективності виробництва;
 - г) норми і нормативи витрат праці й зарплати.
10. При плануванні фонду заробітної плати застосовуються такі методи:
- а) диференційовані й індексні;
 - б) прямі й диференційовані;
 - в) укрупнені й диференційовані;
 - г) укрупнені й індексні.
11. Назвіть фонди оплати праці, що підлягають плануванню:
- а) годинний;
 - б) тижневий;
 - в) денний;
 - г) річний.
12. По розділу «непромислова група» планують такі показники:
- а) чисельність працівників;
 - б) фонд матеріального заохочення;
 - в) фонд заробітної плати;
 - г) середня заробітна плата.
13. Які з наведених нижче методів використовують для планування продуктивності праці?
- а) метод прямого рахунку;
 - б) метод непрямого рахунку;
 - в) метод планування за факторами;
 - г) усі відповіді правильні.
14. Планова чисельність працівників може бути встановлена:
- а) прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
 - б) розрахунком щодо можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів;
 - в) непрямим розрахунком;
 - г) індексним методом.
15. Середню заробітну плату на підприємстві можна визначити:
- а) як відношення планового фонду зарплати (з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення) до планової чисельності працівників;
 - б) як відношення планового фонду зарплати (без урахування виплат з фонду матеріального заохочення) до планової чисельності працівників;
 - в) розрахунково-аналітичним методом з урахуванням впливу окремих факторів;
 - г) розрахунково-аналітичним методом без урахування впливу окремих факторів.
16. Вихідними даними для розрахунку фонду заробітної плати робітників є:

- а) обсяг виробничої програми;
 - б) планова чисельність робітників;
 - в) планова трудомісткість;
 - г) відрядні розцінки.
17. Планування чисельності персоналу охоплює:
- а) аналіз стану робочих місць на підприємстві;
 - б) вивчення ринку праці;
 - в) прогнозування потреби у робочій силі;
 - г) усі відповіді правильні.
18. Які з наведених нижче розділів вносять до плану з праці?
- а) промислова група;
 - б) непромислова група;
 - в) промислово-виробнича діяльність;
 - г) непромислово-виробнича діяльність.
19. Узагальнюючі показники праці та її оплати відображають:
- а) затрати часу;
 - б) витратоємність праці;
 - в) трудовий потенціал підприємства;
 - г) ефективність праці.
20. План з праці та заробітної плати складається:
- а) планово-економічним відділом;
 - б) відділом кадрів;
 - в) бухгалтерією;
 - г) відділом праці та заробітної праці.

Практичні завдання

Завдання 1

У механічному цеху Машинобудівного заводу встановлено 32 апарати, кожний з яких повинен обслуговуватися двома працівниками. Цех працює безперервно, тривалість зміни 4 години, середнє число явочних днів у році на одного працюючого 228. Розрахувати планову чисельність працюючих.

Завдання 2

У плановому періоді трудомісткість виробничої програми малого підприємства „Мікос” складає 38140 нормо-годин, коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1; фонд робочого часу одного працюючого 1911 год. Визначте чисельність основних працюючих у плановому році.

Завдання 3

Визначити продуктивність праці на підприємстві у звітному та плановому періодах та її зміну, якщо відомо, що в звітному році було виготовлено продукції на суму 3400 тис. грн. Планом передбачено підвищити її випуск на 15%. Чисельність працюючих на підприємстві в звітному році становила 3350 осіб. Планом передбачено скоротити її до 85%.

Завдання 4

Визначити ефективний фонд робочого часу одного робітника та необхідну кількість робітників на плановий рік, якщо трудомісткість виробничої програми –

1370 тис. нормо-годин. Коефіцієнт виконання норм виробітку – 112%. У плановому році кількість вихідних і святкових днів 104 та 10 відповідно, а можливих невиходів на роботу – 35 днів. Тривалість робочої зміни – 8 год. Втрати робочого часу – 35 хв.

Завдання 5

Підприємство випускає панелі пластмасові. Річний обсяг виробництва виробів 840 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,35 нормо-годин. Тривалість робочої зміни 8 годин при однозмінному режимі роботи, кількість робочих днів у році – 223. Внутрішні втрати часу з вини робітників – 15%, а на регламентовані простої – 2%. Процент виконання норм виробітку – 104%. Визначте необхідну чисельність робітників.

Завдання 6

Виробіток на одного працюючого в базовому році склав 90 тис. грн., у плановому періоді він повинен підвищитись до 105 тис. грн. Обсяг продукції запланований у розмірі 3,85 млн. грн. Визначте економію робочої сили у зв'язку з ростом продуктивності праці.

Завдання 7

На заводі 286 робітників, річний фонд робочого часу на одного працівника – 1860 год. В результаті вдосконалення техніки намічено зекономити протягом року 204 тис. люд-год. Визначте можливий ріст продуктивності праці на заводі, виражений в економії робочої сили і безпосередньо у відсотках.

Завдання 8

Середньо облікова чисельність ПВП на підприємстві у звітному році склала 250 осіб, випуск товарної продукції – 2557 тис. грн. У плановому році обсяг товарної продукції має становити 2680 тис. грн., а продуктивність праці підвищиться на 6%. Визначте рівень продуктивності праці у звітному і плановому роках; чисельність ПВП, очікувану у плановому році. Визначити базову та планову чисельність робітників.

Завдання 9

За планом передбачається такий склад річного фонду зарплати робітників (тис.грн.):

- фонд зарплати за відрядними розцінками і тарифними ставками – 1500;
- премії робітникам-відрядникам і погодинникам – 260;
- доплати за працю в нічний час – 20;
- доплати за навчання учнів – 2;
- доплати підліткам за скорочений робочий день – 2,2;
- оплата щорічних відпусток – 132;
- доплата за роботу у святкові дні – 1,5;
- вихідна допомога – 1,7;
- оплата часу, який витрачено на виконання суспільних і державних обов'язків – 6;

- виплати за вислугу років – 70;
 - вартість безкоштовних комунальних послуг – 1,5.
- Визначте годинний, денний і річний фонди зарплати.

Завдання 10

Трудомісткість виготовлення продукції і середні годинні ставки представлені в таблиці:

Показники	Розряди				
	II	III	IV	V	VI
Трудомісткість виготовлення продукції, тис. нормо-годин	300	600	1100	400	270
Середня годинна ставка, грн.	1,59	1,75	1,97	2,24	2,61

Доплати від тарифного фонду до годинного фонду заробітної плати 20%. Доплати від годинного фонду до денного фонду заробітної плати 3%. Доплати від денного фонду до річного фонду заробітної плати – 7%. Розрахуйте годинний, денний і річний фонди заробітної плати основних робітників.

ТЕМА 13

АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

1. Аналіз трудових показників
2. Основні документи трудової звітності
3. Аудит у сфері праці

Терміни та поняття:

- Аналіз чисельності персоналу
- Аналіз структури персоналу
- Табель
- Трудова книжка
- Аудит

Теми фіксованих виступів:

1. Сучасні методи розрахунку трудових показників у сфері праці.
2. Резерви зростання продуктивності праці та зменшення витрат на оплату праці, виявлені в результаті аналізу.
3. Види звітності, що використовується при проведенні аудиту в соціально-трудоій сфері.
4. Зарубіжні та вітчизняні методи проведення аудиту у сфері праці.
5. Інші теми, за власним вибором, що стосуються теми заняття.

Запитання та завдання для самоконтролю

1. Що є інформаційною базою аналізу у сфері праці?
2. У чому полягають цілі та завдання аналізу чисельності працівників?
3. Обґрунтуйте методіку проведення аналізу чисельності працівників на підприємстві.
4. Окресліть цілі та завдання аналізу продуктивності праці.
5. Назвіть етапи проведення аналізу продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці.
7. У чому полягає сутність аудиту у трудовій сфері?
8. Визначте основні напрями проведення аудиторської перевірки трудових процесів на підприємстві.

Тестові завдання

1. Для аналізу чисельності працівників і трудового потенціалу використовують такі методи:
 - а) нормативний та балансовий;
 - б) функціонально-вартісний;
 - в) дослідно-статистичний;
 - г) факторно-аналітичний.
2. Вплив зміни облікової чисельності працівників на динаміку чи виконання плану товарообороту передбачає такий метод аналізу:
 - а) нормативний та балансовий;
 - б) факторно-аналітичний;

- в) дослідно-статистичний;
 - г) функціонально-вартісний.
3. Чисельність усіх працівників – постійних, тимчасових, прийнятих на роботу та тимчасово відсутніх характеризує:
- а) облікова чисельність;
 - б) явочна чисельність;
 - в) середньооблікова чисельність;
 - г) немає правильної відповіді.
4. Щоденну чисельність працівників, віднесenu до кількості днів розрахункового періоду, називають:
- а) явочною;
 - б) середньообліковою;
 - в) обліковою;
 - г) усі відповіді правильні.
5. Кількість календарних, святкових, вихідних днів і середня тривалість відпустки одного працівника характеризує фонд робочого часу:
- а) плановий;
 - б) номінальний;
 - в) звітний;
 - г) фактичний.
6. Розрахунок впливу трудових факторів на динаміку чи виконання плану обсягу господарської діяльності здійснюється за допомогою:
- а) індексного методу;
 - б) методу ланцюгової підстановки;
 - в) балансового методу;
 - г) методу екстраполяцій.
7. Основною метою аналізу звітності у соціально-трудоу сфері є:
- а) планування показників з праці;
 - б) формування резервів росту продуктивності праці;
 - в) розрахунок трудових показників;
 - г) виявлення проблем і порушень у трудовій сфері.
8. Об'єктом аудиту у трудовій сфері є:
- а) діяльність підприємства;
 - б) трудовий колектив;
 - в) звітність;
 - г) персонал підприємства.
9. Узагальнюючі показники праці та її оплати відображають:
- а) затрати часу;
 - б) витратоємність праці;
 - в) трудовий потенціал підприємства;
 - г) ефективність праці.
10. Часткові показники праці та її оплати відображають:
- а) ресурсозабезпеченість праці;
 - б) ефективність праці;
 - в) витратомісткість праці;
 - г) продуктивність праці.
11. До узагальнювальних показників з праці та її оплати відносять:
- а) показники ефективності праці;
 - б) показники чисельності працівників;

- в) показники витрат на оплату праці;
 - г) усі відповіді правильні.
12. У процесі аналізу обчислюють такі категорії чисельності працівників:
- а) спискову;
 - б) облікову;
 - в) явочну;
 - г) середньооблікову.
13. У процесі аналізу фонду робочого часу визначають:
- а) нормативний фонд робочого часу;
 - б) звітний фонд робочого часу;
 - в) плановий фонд робочого часу;
 - г) номінальний фонд робочого часу.
14. Методика аналізу витрат на оплату праці передбачає такі етапи:
- а) оцінку структури витрат на оплату праці;
 - б) аналіз суми та динаміки витрат на оплату праці;
 - в) аналіз ефективності витрат на оплату праці;
 - г) аналіз показників середньої заробітної плати.
15. Оберіть правильну послідовність аналізу чисельності працівників:
- а) порівняння фактичної та запланованої чисельності;
 - б) розрахунок структури чисельності працівників;
 - в) розрахунок ефективності використання фонду робочого часу;
 - г) вплив чисельності на динаміку витрат оплати праці.
16. Аналіз продуктивності праці передбачає такі розрахунки:
- а) продуктивності праці окремих категорій працівників;
 - б) продуктивності праці за галузями видів діяльності;
 - в) продуктивності праці в цілому для підприємства загалом;
 - г) продуктивності праці для структурних підрозділів підприємства.
17. Порівняння показників фактичної продуктивності праці та нормативних величин характеризує порівняння норм:
- а) часу та норм виробітку;
 - б) часу і трудоемності виробництва;
 - в) часу та норм керованості;
 - г) виробітку та обсягу виробництва.
18. Аудит у трудовій сфері здійснюється за такими напрямками:
- а) економічний;
 - б) соціально-психологічний;
 - в) організаційно-технологічний;
 - г) техніко-економічний.
19. Аудиторські процедури контролю заробітної плати передбачають:
- а) вибір та перевірку особистих справ;
 - б) вибір записів у відомостях заробітної плати;
 - в) вибір та перевірку карт хронометражу;
 - г) відповідь б) і в) правильні.
20. Аудиторська перевірка передбачає:
- а) визначення продуктивності праці на підприємстві;
 - б) встановлення прогресивних норм затрат робочого часу;
 - в) перерахунок сукупних нарахувань, відрахувань та чистих виплат;
 - г) визначення норм виробітку у виробничих підрозділах.

ГЛОСАРІЙ

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

Безробітні за українським законодавством – працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, тобто це особи, що справді шукають роботу та здатні приступити до праці.

Безробіття – це незайнятість певної частини економічно активного населення внаслідок впливу об'єктивних процесів, які притаманні ринковій економіці.

Бригада – організаційно-технологічне та соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості та відповідальності.

Вартість робочої сили – сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї та виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Виробіток – показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю виробленої продукції (робіт, послуг) за одиницю часу, або кількістю продукції (робіт, послуг), яка припадає на одного середньооблікового працівника за рік, квартал, місяць.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у класифікаторі професій; він складається з випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Доходи населення – це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини. Формування їх здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, доходів з інших джерел.

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

Зайнятість населення – це діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту. Вона відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Заробітна плата – 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 й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата додаткова – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона охоплює доплати, надбавки, гарантії та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Заробітна плата основна – 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 і посадових окладів для керівників, технічних службовців.

Заробітна плата мінімальна – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не зараховуються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання, основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

Здоров'я – характеристика якості робочої сили, яка відбиває стан фізичного, розумового і соціального самопочуття. Розрізняють три рівні здоров'я: біологічний, соціальний та особистий.

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

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до 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, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

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

Інтенсивність праці нормальна – означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

Кваліфікація – сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних навичок.

Класифікатор професій ДК003–2010 (КП) – складова державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації.

Кон'юнктура ринку праці – співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення. Розрізняють три типи кон'юнктури:

1) трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

2) трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

3) рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожний із типів ринкової кон'юнктури може бути притаманним тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Кооперація – організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) – забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Цей показник відображає нижчу межу ціни робочої сили, яка дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, що відповідає вимогам фізіології.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа (нині функціонує при Організації Об'єднаних Націй (ООН), утворена в 1919 р., яка проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування – Женева.

Населення – сукупність людей, що проживають на певній території (у країні, області, місті, районі, селі тощо), є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

Норма виробітку – кількість продукції або обсяг роботи, які мають бути виконані за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

Норма керованості (кількості підлеглих) – кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норма обслуговування – кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою.

Нормоване завдання – визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання встановлюється не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях.

Норма часу – визначає кількість робочого часу, потрібного для виконання одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, основного, допоміжного, оперативного, часу обслуговування робочого місця, часу на відпочинок та особисті потреби, на регламентовані перерви з організаційно-технічних причин, штучно-калькуляційного часу.

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

Організація праці – спосіб сполучення безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною частиною трудової діяльності людини, яка забезпечує вдосконалення всіх процесів праці для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Організація робочого місця – система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Поділ праці на підприємстві – це спеціалізація окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Попит на робочу силу індивідуальний – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми, організації).

Попит на робочу силу сукупний – це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Праця – це доцільна, свідомо, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Продуктивність – ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації при виробництві різних товарів і наданні послуг. Вона виражає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, ими витрачені на їх виробництво.

Продуктивність праці – це плодотворність, ефективність витрат 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 в одиницю часу, або економії робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Прожитковий мінімум – показник обсягу та структури споживання основних матеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення.

Резерви підвищення продуктивності праці – 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 можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах.

Ринок праці – система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила»; це також сфера формування попиту й пропозиції на робочу силу; механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками.

Робоча сила індивідуальна – сукупність фізичних і духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Робоче місце – система трудової діяльності окремих працівників або групи працівників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас –

це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Сегментація ринку праці – поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства й суспільства в цілому.

Соціальне партнерство, характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін соціально – трудових відносин.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Тарифна система – сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, від умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями працівників.

Тарифна сітка – шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Вона слугує для диференціації розміру заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, визначення співвідношення в оплаті праці працівників, які виконують роботи різної складності.

Тарифна ставка – визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Тарифна ставка I-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, установлення якої залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Трудові ресурси – частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. До трудових ресурсів належить населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах, і працюючих осіб пенсійного віку та осіб, молодших працездатного віку.

Трудомісткість – показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (зворотна величина виробітку). Розрізняють технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробничу трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом, повну трудомісткість.

Умови праці – сукупність взаємопов'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, зумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Фонд нагромадження – частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, створення державних резервів і запасів.

Фонд споживання – частина національного доходу, що використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних), а також на утримання організацій невиробничої сфери.

Ціна робочої сили – сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості.

Штатний розпис – нормативний документ підприємства, в якому подається перелік посад, що є на даному підприємстві, чисельність працівників згідно з цими посадами, розміри їхніх місячних посадових окладів.

Якість робочої сили – сукупність властивостей людини, які проявляються у процесі праці, і охоплюють кваліфікацію й особисті характеристики працівника (фізіологічні та соціально-психологічні особливості), адаптованість.

Список рекомендованої літератури

Основна література:

1. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст] : навч. посіб. / Никифорак В.А., Водянка Л.Д., Кобеля З.І., Никифорак О.Я. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2018.332с.
2. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст] : навч. посіб. /Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Київ : Знання, 2010.310с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст] : підручник./ Грیشнова О.А. Київ : Знання, 2004. 535с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст] : навч. посіб. / Є.П.Качан, О.П.Дяків, В.М.Островерхов та ін.; За ред. Є.П.Качана. – Київ : Знання, 2008.407с.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч.посібник.Київ : КНЕУ,2000.200с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
7. Червінська, Л. П. Економіка праці [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Червінська. Київ : ЦУЛ, 2010.228 с.
8. Акулов В.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / В.Г.Акулов. Київ : Знання, 2012. 390с.

Додаткова література:

1. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр.* 2009. № 15. С. 219-228.
2. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки.*Регіональна економіка.* 2010. № 1. С. 172-177.
3. Вдовіна Г.О. Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї. Львів : ЛНУ імені Івана Франка. 2011. 145 с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносина [Текст] : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. Київ : ЦУЛ. 2012. 328 с.
5. Забута Н .В. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. *Економіка. Проблеми економічного становлення.* 2009. № 5. С. 76-82.
6. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці. *Економіка та держава.* 2009. С. 82-85.
7. Мандрика Н. Соціальне партнерство: його суть та основні принципи.*Бюлетень національної служби посередництва і примирення.* 2009. № 1-2. С. 33-39.
8. Пилипенко А.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навчальний посібник. Харків: ВИД. ХНЕУ. 2004. 224 с.
9. Сітка М.Р. Теоретичні засади соціалізації соціально-трудова відносин на підприємствах торгівлі.*Інноваційна економіка: науковий журнал.* 2012. № 5 С. 241-244
10. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [монографія]. Чернівці : Рута. 2009. 200 с.
11. Хромов М.І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу. *Економіка та держава.* 2010. № 1. С. 57-61.

Електронний ресурс:

1. Гринкевич С.С. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в умовах формування євроінтеграційних процесів. *Вісник Львівської комерційної академії*. 2009. Вип. 30. 214 с. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vlca/Ekon/2009_30/04.pdf
2. Жадан О.В. Трансформація соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр.* 2010. № 1 (37). URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apdu/2010_1/doc/3/05.pdf
3. Інформація про діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради. URL: <http://www.ntser.gov.ua/>
4. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення. URL: <http://www.nspp.gov.ua/>
5. Кодекс законів про працю України зі змінами та доповненнями. № 5462-VI від 16.10.2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
6. Колективний трудовий спір на національному рівні між Федерацією професійних спілок та Кабінетом Міністрів України Національною службою посередництва і примирення знято з реєстрації. URL: http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2038:2011-07-01-12-47-01&catid=13:2010-01-19-21-4827&Itemid=9
7. Про зайнятість населення / Закон України зі змін. № 5067- VI від 05.07.2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
8. Про оплату праці / Закон України №5462-17 зі змін. від 16.10.2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
9. Про соціальний діалог в Україні / Закон України зі змін. № 4719-VI від 17.05.2012 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
10. Тодорюк С.І., Никифорак В.А. Методичні підходи до оцінки рівня життя населення України. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ. 2018. Вип. I-II (69-70). Економічні науки. С. 210-215. URL: <http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2018/34.pdf>
11. Тодорюк С.І., Никифорак В.А., Антохова І.М. Трудова міграція за кордон у сучасних умовах трансформації економіки України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. №8. С. 52-58. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6630&i=7>
12. Тодорюк С.І., Щурик М.В. Збереження та генеза соціального капіталу як ключова передумова розвитку національної економіки. *Економічний форум*. 2019. №2. С. 57-72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2019_2_11
13. Тодорюк С.І., Кифяк В.І., Лаврук І.Г. Нерівність доходів населення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. №11. С. 40-44. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6694&i=6>
14. Никифорак В.А., Антохова І.М., Тодорюк С.І. Проблеми забезпечення гідної оплати праці в Україні. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ. 2016. Вип. I (61). Економічні науки. С.10-18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2016_1_3