

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ЗБІРНИК ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ
ДО САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

Київ-2021

Луньова Т. С. Збірник практичних завдань до самостійного вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для студентів спеціальностей 051 «Економіка», 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування». Київ: Національна академія статистики, обліку та аудиту, 2021. 74 с.

Схвалено Вченою радою фінансово-економічного факультету НАСООА
Протокол від 23 листопада 2021 року № 4

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	6
Тема 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ	11
Інформативна частина	11
Практичні завдання	13
Тема 2. НАСЕЛЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	15
Інформативна частина	15
Практичні завдання	17
Тема 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА	19
Інформативна частина	19
Практичні завдання	21
Тема 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО	23
Інформативна частина	23
Практичні завдання	25
Тема 5. РИНОК ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ	27
Інформативна частина	27
Практичні завдання	29
Тема 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ	31
Інформативна частина	31
Практичні завдання	33
Тема 7. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ	36
Інформативна частина	36
Практичні завдання	38
Тема 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ	42
Інформативна частина	42
Практичні завдання	43
Тема 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ	46
Інформативна частина	46
Практичні завдання	48
Тема 10. ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ	50
Інформативна частина	50
Практичні завдання	52
Тема 11. АУДИТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ	56
Інформативна частина	56
Практичні завдання	58
Тема 12. МОНІТОРИНГ РИНКУ ПРАЦІ	61
Інформативна частина	61
Практичні завдання	63
Тема 13. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	65
Інформативна частина	65
Практичні завдання	67
Рекомендована література	70

ПЕРЕДМОВА

Метою вивчення навчальної дисципліни є дослідження теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудова відносин; розуміння механізмів забезпечення зростання продуктивності праці та розвитку соціально-трудова відносин в Україні; формування у студентів відповідного економічного мислення; набуття ними практичних знань і навичок для ефективної роботи.

Завдання вивчення навчальної дисципліни: надання понять про процеси, що відбуваються в соціально-трудова сфері нашої країни: розвиток трудового потенціалу суспільства; формування системи нових соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства; становлення і функціонування ринку праці; зміни в зайнятості; значення Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудова відносин; комплексне вивчення шляхів і методів наукового розв'язку практичних завдань регулювання відносин у соціально-трудова сфері; організації та нормування праці, підвищення її продуктивності, вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати та планування праці; організації моніторингу трудових показників та здійснення їх всебічного аналізу; підвищення адаптованості студентів до ринку праці та системи нових соціально-трудова відносин з метою зменшення ступеня соціальної напруженості у суспільстві.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати:

- теоретичні засади розвитку системи соціально-трудова відносин;
- характеристику ринку праці й зайнятості;
- методологію управління продуктивністю праці;
- питання організації заробітної плати;
- теорію і методологію планування праці;
- методичний апарат моніторингу соціально-трудова сфери.

вміти:

- складати баланс ринку праці;
- обчислювати показники зайнятості, безробіття, продуктивності праці та рівня життя населення;
- визначати заходи щодо підвищення ефективності праці;
- приймати рішення щодо визначення коштів на оплату праці;
- планувати працю.

Найменування компетентностей, формування яких забезпечує вивчення навчальної дисципліни:

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу;

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

ЗК5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності;

ЗК17. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення та спроможність забезпечувати їх правомочність;

СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту;

СК6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо;

СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом;

СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;

СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;

СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

Передумови для вивчення навчальної дисципліни – наявність систематичних та ґрунтовних знань з компонентів загальної підготовки освітньої програми, зокрема, ОК6. Психологія та педагогіка, ОК7. Правознавство, ОК9. Основи економічної науки, ОК11. Мікроекономіка, ОК12. Макроекономіка, ОК20. Статистика, ОК21. Економіка і фінанси підприємства, ОК24. Менеджмент.

Результати навчання:

ПР3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства;

ПР4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень;

ПР9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи;

ПР10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;

ПР15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності;

ПР20. Демонструвати вміння контролювати ефективність дій виконавців управлінських рішень, стан документаційного забезпечення діяльності, приймати звіти підлеглих, опрацьовувати первинну звітність, підводити підсумки та аналізувати результати роботи.

Збірник практичних завдань побудований відповідно до структури робочої програми навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини», у ньому наведені програма курсу, коротка інформативна частина за кожною темою, тести для самоперевірки знань, практичні завдання та типові задачі.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

У темі розкривається суть поняття “праця”, розглядаються особливості праці як об'єкта дослідження та її основні складові. Наводяться основні ознаки праці, її кількісні та якісні характеристики.

Розглядаються світові наукові школи “трудового спрямування” та їх внесок в дослідження праці, напрацювання радянських, вітчизняних вчених та результати їх наукових досліджень.

Окреслюється предмет, мета й завдання дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини”. Розглядається її зв'язок з іншими соціально-економічними дисциплінами.

Рекомендована література:

Базова: [1, 3, 5, 6].

Допоміжна: [7, 14, 16].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 2. Населення як джерело формування трудового потенціалу

Тему присвячено теоретичним та практичним аспектам аналізу населення в розрізі економіки праці. Розглядаються основні типи та режими відтворення населення, показники природного і механічного руху, структура населення за низкою ознак. Окрема увага приділена аналізу сучасного режиму відтворення населення України, причинам і наслідкам депопуляції населення.

Наводяться основні положення та підходи до сучасного трактування категорій “людський капітал”, “трудова потенція”, “людські ресурси”. Розглядаються концептуальні засади вивчення людського капіталу, людського розвитку та трудового потенціалу. Окрему увагу приділено практичним аспектам кількісного вимірювання людського розвитку та трудового потенціалу.

Рекомендована література:

Базова: [1, 6, 10].

Допоміжна: [15, 25, 26, 34, 46].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 3. Соціально-трудова відносини як система

Тема містить основні положення та підходи до трактування змісту соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки. Розглядаються основні компоненти механізму соціально-трудова відносин: суб'єкти, предмети, типи, рівні, принципи.

Розкривається сутність суспільного регулювання соціально-трудова відносин, напрями та методи регулювання. Наведені принципи та умови укладання колективних договорів, як одного з основних інструментів регулювання трудова відносин на підприємстві.

Особлива увага приділена критеріям оцінки соціально-трудових відносин: рівень життя, якість трудового життя та підходам до їх оцінки.

Рекомендована література:

Базова: [1, 4, 5, 10].

Допоміжна: [2, 10, 36].

Інформаційні ресурси: [1, 2, 5].

Тема 4. Соціальне партнерство

У темі розкривається суть поняття “соціальне партнерство”, його функції та принципи, наводяться основні форми здійснення соціального партнерства. Розглядається механізм реалізації соціального партнерства через основні його інституції, а саме: профспілки, союзи роботодавців, Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, Національна тристороння соціально-економічна рада. Досліджується мета їх створення, основні функції та завдання.

Визначається роль соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів. Розглядаються законодавчо визначені регулятори трудових спорів: примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення. Страйк як крайній засіб вирішення трудового спору.

Наводиться загальний огляд інституцій соціального партнерства у розвинених країнах, окреслюються базові моделі соціального партнерства.

Рекомендована література:

Базова: [3, 5, 6, 10].

Допоміжна: [6, 19, 33].

Інформаційні ресурси: [1, 5].

Тема 5. Ринок праці в соціально-економічній системі

Тема охоплює основні теоретичні положення щодо аналізу ринку праці. Розглядаються основні елементи ринку праці, його суб'єкти та об'єкти, структура, інфраструктура та критерії сегментації ринку праці.

Розглядається механізм функціонування ринку праці. Пропозиція праці. Ефект доходу та ефект заміщення. Ринок праці в умовах досконалої конкуренції. Рівновага підприємства на конкурентному ринку праці. Монопсонія та монополія на ринку праці

Поряд з елементами класичної теорії, розглядаються сучасні підходи до формування й аналізу пропозиції праці та особливості функціонування ринку праці в умовах ринкової економіки.

Наводиться механізм державного регулювання ринку праці.

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 8, 10].

Допоміжна: [9, 17, 24, 35].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Темі присвячено розгляду теоретичних та практичних аспектів зайнятості. Розкривається зміст понять «регулювання зайнятості» та «політика зайнятості». Розглядаються основні форми, види зайнятості та безробіття.

Наводиться система показників, що характеризують зайнятість населення: показники зайнятості, показники безробіття, приклади обчислення основних показників зайнятості та безробіття.

Висвітлено функції суб'єктів регулювання зайнятості, основні принципи, на яких ґрунтуються відносини зайнятості, напрями та інструменти державної політики регулювання зайнятості населення, її активні та пасивні заходи. Окрема увага приділяється аналізу діяльності Державної служби зайнятості України.

Рекомендована література:

Базова: [1-6, 8].

Допоміжна: [4, 8, 27, 40, 47].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 7. Організація і нормування праці

У темі розкриваються поняття та основні напрями організації праці. Розглядаються основні форми суспільного поділу праці та поділ праці на рівні підприємства, а також форми кооперації праці. Пояснюються склад та структура виробничого процесу. Розглядаються загальні підходи до організації робочих місць та їх оцінки.

Розкривається сутність нормування праці: об'єкт, предмет та завдання нормування. Наводяться основні принципи нормування праці та зміст нормування на підприємстві.

Аналізуються методи нормування та способи встановлення норм. Пояснюються підходи до розроблення норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, норми чисельності, нормованого завдання. Звертається увага на особливості нормування праці службовців.

Рекомендована література:

Базова: [1, 2, 7, 10].

Допоміжна: [1, 18, 28, 31, 41].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 8. Ефективність і продуктивність праці

У темі розкривається поняття «ефективність праці», наводяться основні показники результативності трудової діяльності в матеріальній та нематеріальній сферах виробництва.

Окремо виділяється поняття «продуктивність праці», розглядаються загальноприйняті показники продуктивності праці. Наводяться основні методи її вимірювання, їх характеристика та межі застосування.

Пояснюються поняття «фактори підвищення продуктивності праці» та «резерви зростання продуктивності праці». Наводяться класифікації факторів та

резервів підвищення продуктивності. Розглядається методика визначення можливого приросту продуктивності праці у плановому періоді в результаті більш повного використання резервів.

Розкриваються проблеми управління продуктивністю праці в Україні. Наводиться інформація про світові та вітчизняний Центри продуктивності.

Рекомендована література:

Базова: [1-3, 7, 10].

Допоміжна: [12, 20, 43].

Інформаційні ресурси: [2].

Тема 9. Політика доходів і оплата праці

У темі розкривається суть поняття “політика доходів”. Розглядається механізм здійснення політики доходів. Наводяться види, структура та джерела доходів населення. Пояснюються основні методи державного регулювання доходів. Дається уявлення про методику встановлення величини прожиткового мінімуму.

Розглядається система організації оплати праці на підприємстві та її основні елементи: тарифна система; форми і системи оплати праці; нормування праці; преміювання. Дається уявлення про формування фонду заробітної плати. Аналізуються сучасні можливості стимулювання праці, особлива увага приділяється системам преміювання.

Рекомендована література:

Базова: [1, 9, 10].

Допоміжна: [10, 11, 13, 21, 23, 29, 32].

Інформаційні ресурси: [1, 2, 3, 4].

Тема 10. Планування трудових показників

У темі визначаються мета та головні завдання планування праці. Наводиться структура плану з праці. Описується порядок розроблення плану персоналу та оплати праці.

Розглядаються різні підходи до планування продуктивності праці. Дається уявлення про персонал підприємства, його склад та структуру. Наводиться приклад розрахунку річного балансу робочого часу одного працівника.

Окреслюються загальні підходи до планування чисельності персоналу. Характеризуються основні методики планування фонду заробітної плати на підприємстві.

Рекомендована література:

Базова: [1-3, 6, 7].

Допоміжна: [3, 5, 22, 44].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 11. Аудит соціально-трудової сфери

Тема розкриває сутність понять “аудит соціально-трудової сфери”, “аудит людських ресурсів”, “аудит розрахунків з оплати праці”, “аудит розрахунків із соціальними фондами”. Розглядаються структура, специфіка, основні етапи проведення перевірки, методи та процедури всіх напрямів аудиту соціально-трудової сфери. Окрема увага приділяється аналізу нормативно-правової бази забезпечення аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці.

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 10].

Допоміжна: [30, 39, 45].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

Тема 12. Моніторинг ринку праці

Тема розкриває зміст понять “соціологія праці”, “моніторинг ринку праці” та “соціологічне дослідження”. Висвітлюються основні завдання моніторингу ринку праці та його елементи. Наводиться інформація про нормативно-правову базу забезпечення моніторингу ринку праці та вимоги до показників, що використовуються для оцінки стану ринку праці. Окрема увага приділяється прикладним аспектам проведення соціологічних досліджень. Розглянуто структуру, методи та процедури соціологічного дослідження, основні компоненти його програми та різновиди стратегічного плану.

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 10].

Допоміжна: [40, 43, 47].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

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

У темі наводиться історія створення та описується діяльність Міжнародної організації праці. Окреслюється структура та контрольні механізми Міжнародної організації праці.

Розкривається зміст основних цільових програм у рамках стратегічних цілей Організації: просування Декларації МОП; послідовне скасування дитячої праці; працеінтенсивні капіталовкладення; інвестиції у знання, професійне навчання та розширення можливостей працевлаштування; підвищення рівня зайнятості шляхом розвитку малих підприємств; охорона праці, гігієна на виробництві; економічна та соціальна захищеність у ХХІ столітті; посилення соціального партнерства. Дається загальний опис діяльності МОП в Україні.

Рекомендована література:

Базова: [1, 6, 7, 10].

Допоміжна: [37, 38, 42].

Інформаційні ресурси: [6, 7].

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Метою навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально–трудові відносини» є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально–трудових відносин в Україні на всіх рівнях.

Об'єктом вивчення дисципліни є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил в процесі праці.

Праця – це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Вона здійснюється людиною з примусу (адміністративного, економічного) чи за внутрішньою спонукою. Та чи інша конкретна праця в матеріальному виробництві характеризується насамперед своїми предметами і засобами.

Предмети праці – це все те, на що спрямована праця і що зазнає змін із набуттям корисних для задоволення людських потреб властивостей. *Засобами праці* вважається те, за допомогою чого людина діє на предмети праці – машини, механізми, інструменти, різні пристосування, а також будівлі і споруди.

Класифікація праці: жива і уречевлена; конкретна і абстрактна; фізична і розумова; ручна і механізована; проста і складна; кваліфікована і некваліфікована; рутинна і творча; управлінська і виконавча; постійна, сезонна, тимчасова.

Важливою характеристикою праці є її *змістовність*, що виражає ступінь складності та різноманітності виконуваних функцій, насиченість трудового процесу розумовою діяльністю, елементами творчості. Підвищення змістовності праці називають *інтелектуалізацією* праці.

Питання економіки праці, зокрема проблеми природи й організації заробітної плати, почали предметно досліджуватися представниками класичної буржуазної політекономії. Вперше проблеми, які формують предмет економіки праці, були глибоко проаналізовані у праці Адама Сміта „Багатство націй”, виданій у 1776 р. Зосередившись на дослідженні загальних закономірностей ринкової економіки, А.Сміт обґрунтував зв'язок між економічним розвитком та процесом поділу праці. Показав об'єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання нових працівників тощо. Однак цей підхід Адама Сміта є загальноекономічним, він не акцентує увагу на питаннях праці та зайнятості.

Проблеми економіки праці були глибоко проаналізовані Марксом в багатьох працях. У своїх дослідженнях він дійшов висновку, що розвиток капіталістичної економіки обов'язково супроводжується посиленням експлуатації праці, що є вираженням класових суперечностей.

Вищезгадані науковці досліджували проблему економіки праці в межах загальної економічної науки. Самостійною науковою дисципліною економіка

праці стала лише близько століття тому. Основні *етапи* її становлення наступні:

Перший етап є періодом відгалуження економіки праці як самостійної науки, котрий тривав приблизно з останнього десятиліття XIX ст. до 20-х рр. XX ст. В цей період зникло тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій з властивою їм суворою регламентацією. З іншого боку, праця стала більш суворо підлягати технологічному регулюванню, водночас з цим з'явилися орієнтовані на охорону праці профспілки, колективні договори, соціальне законодавство. На початку XX ст. було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який виокремив нову науку із загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

Другий етап полягав у становленні економіки праці як науки, що використовує економічні методи дослідження для виявлення економічних закономірностей у сфері праці. Він охоплює складний історичний період з 20-х рр. до кінця 60-х рр. XX ст. Цей етап проходив у високорозвинених країнах Заходу та в СРСР і країнах соціалістичного блоку.

У країнах Заходу основним змістом другого етапу було дослідження ринку праці. В другій половині 20-х рр. Пол Дуглас почав кількісні дослідження у сфері пропозиції праці, попиту на неї та реальної заробітної плати.

В СРСР найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються праці патріарха кількох поколінь радянських економістів, академіка Станіслава Густавовича Струмиліна (1877–1974). Великим є внесок академіка Струмиліна в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості.

Третій етап розвитку економіки праці почався в кінці 60-х – середині 70-х рр. XX ст. та пов'язаний з трансформацією фундаментальних основ управління трудовою діяльністю. Якщо раніше її основні параметри визначались керівництвом підприємства, виходячи з системи застосовуваних технологій, то тепер праця почала регулюватись не лише зсередини, але й зовні. Це зумовлено зростанням мобільності робочої сили, ускладненням проблем захисту довкілля, глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на зовнішніх ринках, інноваціями, структурною перебудовою економіки.

Четвертий етап розвитку економіки праці – середина 70-х рр. XX ст. по теперішній час. З'явилися поняття «людські ресурси», «людський капітал». Більшість фірм змінила також традиційні назви відділів кадрів на «відділи (служби) людських ресурсів», нова термінологія ввійшла і в службові документи, і в наукові праці, і в підручники. Значний розвиток отримала соціологія праці, в окремих напрямках науки управління виділилася ергономіка, що виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

1.1. Свідома доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, що відбувається під дією зовнішніх стимулів або за внутрішнім спонуканням:

- а) виробництво;
- б) обмін;
- в) праця;
- г) ринок праці

1.2. До видів праці за її змістом та характером належать:

- а) наймана та приватна праця;
- б) стаціонарна і пересувна праця;
- в) легка, середньої важкості й важка праця;
- г) вільна праця та з різним ступенем регламентації

1.3. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях як:

- а) чисельність зайнятих;
- б) професійна специфіка;
- в) тривалість робочого дня;
- г) інтенсивність праці

1.4. Концепція трудових установок була розроблена:

- а) С. Струмлінім;
- б) Н. Вітке;
- в) О. Гастєвим;
- г) Ф. Дунаєвським

1.5. Кількісна характеристика праці проявляється в таких поняттях (може бути декілька правильних відповідей):

- а) чисельність зайнятих;
- б) складність роботи;
- в) професійна специфіка;
- г) тривалість робочого дня;
- д) інтенсивність праці

1.6. 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

1.7. 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 і соціально-трудова відносини

1.8. До предметів праці належать:

- а) обладнання, машини, прилади;
- б) інструменти, технології виробництва;
- в) земля, сировина, матеріали та ін.

1.9. До засобів праці відносяться:

- а) енергетичні та матеріальні потоки;
- б) обладнання, машини, прилади;
- в) земля та складові природної флори і фауни;
- г) напівфабрикати

1.10. Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є:

- а) сукупність теоретичних і практичних проблем формування та використання фінансових ресурсів;
- б) система відносин між людьми з приводу відтворення, використання людських продуктивних сил в процесі праці;
- в) формування теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення тіньової зайнятості населення;
- г) система економічних законів та закономірностей у соціально-трудова сфері.

Завдання

Завдання 1.1. До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Складність праці	а) Характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи
2. Важкість праці	б) Сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на функціональний стан людини та її працездатність
3. Змістовність праці	в) Визначається рівнем фізичних зусиль та нервової напруги, необхідним для нормального виконання роботи
	г) Соціально-економічна природа трудового процесу, суспільна форма його організації, спосіб взаємодії людей у процесі праці
	д) Ступінь складності та різноманітності виконуваних функцій, насиченість трудового процесу розумовою діяльністю, елементами творчості

Завдання 1.2. Випишіть із Конституції України статті, що стосуються праці, соціально-трудових відносин, участі громадян в різних об'єднаннях з метою захисту своїх трудових інтересів та ін. Матеріали відобразіть у табличній формі.

Рекомендована література:

Базова: [1, 3, 5, 6].

Допоміжна: [7, 14, 16].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 2. НАСЕЛЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Населення – це сукупність людей, які проживають на певній території – країні, районі, місті, регіоні, селі тощо.

Населення – це природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється як в процесі виробництва, так і самого життя. Воно характеризується як елемент продуктивних сил, так і як носій виробничих відносин.

Наявне населення – це чисельність осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їх постійного проживання.

Постійне населення – це чисельність осіб, які постійно, протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту, незалежно від їх наявності на момент реєстрації.

Економічно активне населення – населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До економічно активних відносяться особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітні (у визначенні МОП).

Економічно неактивне населення (поза робочою силою) – особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні».

До складу цієї категорії населення включаються: учні та студенти; пенсіонери; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Відтворення населення – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Розширене відтворення характеризується переважанням народжуваності над смертністю (в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та

відповідно, природним приростом населення.

Просте відтворення означає постійну кількість населення території в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності.

Звужене відтворення або депопуляція, характерне для країн, в яких показник смертності перевищує показник народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо в даний період в Україні.

Абсолютний розмір природного приросту визначається за формулою:

$$\Delta_{\text{пнн}} = N - M,$$

де $\Delta_{\text{пнн}}$ – природний приріст чисельності населення за період (рік); N – кількість народжених за період (рік); M – кількість померлих за період.

Абсолютні дані, хоч і відіграють важливу роль, не можуть застосовуватись при різних динамічних і територіальних порівняннях, оскільки вони залежать від загальної чисельності населення. Тому, для характеристики природного руху населення, перелічені показники визначаються у розрахунку на 1000 осіб, тобто виражаються у вигляді відносних величин інтенсивності у проміле (‰).

Загальний коефіцієнт народжуваності:

$$n = N : S \times 1000,$$

де n – загальний коефіцієнт народжуваності, N – кількість народжених за рік; S – середньорічна чисельність населення.

Міграція робочої сили – переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращих умов життя.

Імміграція – в'їзд працездатного населення в дану країну через її межі.

Еміграція – виїзд працездатного населення з даної країни за її межі.

Міграційне сальдо – різниця імміграції з країни й еміграції в країну.

Маятникова міграція включає регулярні поїздки до місця роботи чи навчання за межі свого населеного пункту. Міграційні процеси кількісно характеризуються обсягом міграції, її інтенсивністю, розміром та напрямом міграційних потоків. До загальних абсолютних показників обсягу міграції належать: валова міграція та сальдо міграції.

Валова міграція (ВМ) є сумою чисельності прибулих (Π) та вибулих (B) і характеризує обсяг міграційних потоків за рік:

$$ВМ = \Pi + B$$

Сальдо міграції характеризує приріст (зменшення) чисельності населення країни за рахунок механічного руху:

$$\Delta m = \Pi - B.$$

Визначають також відносні показники, які відображають співвідношення між різними міграційними сукупностями: кількість жінок, що припадає на кількість чоловіків в усіх міграційних сукупностях; співвідношення прибулих з міст і сіл; коефіцієнт осідання мігрантів (механічний приріст на кожен тисячу прибулих); коефіцієнт демографічної ефективності міграцій (механічний приріст або втрати населення в результаті міграцій на кожен тисячу міграційних переміщень).

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

2.1. Наявне населення це:

- а) особи, які протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту, незалежно від їхньої наявності на момент перепису;
- б) особи, які постійно проживають в іншому населеному пункті, але на момент перепису перебувають у даному пункті;
- в) особи, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їхнього постійного проживання

2.2. Для розрахунку постійного населення необхідно:

- а) до населення на початок періоду додати число народжених відняти число померлих додати число прибулих і відняти число вибулих;
- б) від чисельності постійного виключити тимчасово відсутніх і додати чисельність тимчасово присутніх;
- в) від чисельності наявного виключити тимчасово присутніх і додати чисельність тимчасово відсутніх

2.3. Економічно неактивне населення охоплює:

- а) студентів заочної форми навчання;
- б) пенсіонерів;
- в) інвалідів;
- г) учнів шкіл

2.4. Оберіть правильний варіант розрахунку коефіцієнта народжуваності:

- а) визначається як відношення кількості народжених (Н) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) розраховуючи на 1000 осіб населення;
- б) визначається як відношення кількості народжених (Н) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) розраховуючи на 10000 осіб населення

2.5. Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращого життя – це:

- а) еміграція робочої сили;
- б) міграція робочої сили;
- в) імміграція робочої сили;
- г) реміграція робочої сили

2.6. Сальдо міграції – це:

- а) різниця імміграції та еміграції;
- б) різниця еміграції в країну й імміграції з країни;
- в) сума еміграції та імміграції;
- г) сума еміграції та міграції

2.7. Повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання є:

- а) імміграцією;
- б) еміграцією;
- в) рееміграцією;
- г) міграцією

2.8. Економічно активне населення – це:

- а) зайняті у невиробничій сфері;
- б) безробітні;
- в) зайняті та безробітні;
- г) працюючі пенсіонери та підлітки

2.9. Працездатне населення – це:

- а) особи працездатного віку, які здатні за своїми фізичними і психологічними здібностями брати участь у трудовій діяльності;
- б) сукупність людей, що проживають на визначеній території;
- в) кількість співробітників та їхня завантаженість;
- г) працівники, що працюють за трудовим договором

2.10. Трудовий потенціал – це:

- а) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення;
- б) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик підприємств;
- в) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик міст та сіл;
- г) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик зайнятих.

Задачі

Задача 2.1. Визначити чисельність трудових ресурсів міста на кінець місяця, якщо на початок їх чисельність становила 398,5 тис. осіб. Протягом місяця чисельність осіб, які досягли 16-річчя склала 0,9 тис. осіб; осіб, які досягли пенсійного віку – 1,2 тис. осіб. За аналізований період до міста прибуло 0,3 тис. осіб і вибуло 0,2 тис. осіб працездатного віку. Чисельність померлих у працездатному віці склала 1,1 тис. осіб.

Задача 2.2. Чисельність працездатного населення області на початок 2021 року склала 590,2 тис. осіб, осіб пенсійного віку й підлітків до 16 років, які працюють – 58 тис. осіб.

Протягом року в структурі працездатного населення відбулися наступні зміни: вступило в робочий вік 8,5 тис. осіб; прибуло з інших областей – 11 тис. осіб; залучено для роботи в економіці 5,3 тис. осіб пенсійного віку; перейшло в пенсійний вік, на інвалідність і померло – 6,1 тис. осіб працездатного віку; 8 тис. пенсіонерів перестали працювати; вибуло в інші регіони – 13,3 тис. осіб працездатного віку.

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року;

загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів, середньорічну чисельність трудових ресурсів області.

Задача 2.3. Чисельність наявного населення в країні на початок року становила 42,9 млн. осіб, а на кінець року – 42,7 млн. осіб. Протягом року народилося 410,8 тис. осіб, померло 590,0 тис. осіб, зареєстровано 299,0 тис. шлюбів і 130,5 тис. розлучень.

Розрахувати показники природного руху населення.

Рекомендована література:

Базова: [1, 6, 10].

Допоміжна: [15, 25, 26, 34, 46].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Соціально-трудова відносина характеризує взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом.

Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами відносин є: найманий працівник, роботодавець, об'єднання найманих працівників (профспілка), об'єднання роботодавців, держава.

Найманий працівник – це особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою.

Роботодавець – це особа, яка наймає для виконання роботи одного, або декількох працівників.

Профспілки – створюються для захисту економічних інтересів найманих працівників.

Держава – як суб'єкт соціально-трудова відносин виступає: в ролі законодавця, захисника прав громадян і організацій, роботодавця, посередника і арбітра при трудових спорах.

За організаційними формами існують такі типи соціально-трудова відносин: патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт.

Патерналізм характеризується значною мірою регламентацією соціально-трудова відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це вид «батьківської турботи» держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.

Партнерство – це система взаємозв'язків між суб'єктами соціально-трудова відносин, яка спрямована на узгодження взаємних інтересів та пріоритетів.

Конкуренція – це тип відносин між людьми або колективами, що може сприяти досягненню синергетичного ефекту (від злагодженої діяльності людей і соціальних груп).

Солідарність представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основу на спільності інтересів групи людей.

Субсидіарність – означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при вирішенні соціально-трудова проблем.

Дискримінація – це незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин. Дискримінація може виражатися відносно віку, раси, національності, статі, конфесії та ін. ознаках, а також дискримінація може проявлятися і при виборі професії, навчального закладу, просування по службі, оплаті праці, звільненні.

Конфлікт – є крайньою мірою протиріччя в соціально-трудова відносинах. Найбільшими формами прояву трудових конфліктів є: трудові спори, страйки, масові звільнення (локаут).

Соціальна політика – це система управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих насамперед на забезпечення зайнятості громадян, їх всебічний розвиток, гарантування відповідного рівня їх життя і праці, на соціальний захист населення.

Соціальний захист – це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

В країнах з ринковою економікою соціально-трудова відносини на всіх рівнях управління регулюються на основі *колективно-договірної системи*, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавством і є ключовим елементом індустріальних відносин.

Колективні угоди укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів на підприємствах, в організаціях, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Враховуючи безпосередній взаємозв'язок і залежність усіх трьох рівнів колективно-договірної системи регулювання трудових відносин, одним із принципів її побудови повинна бути послідовність у строках укладання – генеральна угода, галузева угода, колективний договір.

Колективний договір – це правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцями та найманими працівниками підприємств. Його функції полягають не тільки в регулюванні соціально-трудова відносин, а й в пом'якшенні соціальної напруги, вирішенні трудових спорів і протиріч цивілізованим способом.

Сторонами, які домовляються, виступають безпосередньо керівник організації або його представник і уповноважені від трудового колективу, в тому числі і профспілки. Для ведення переговорів і підготовки проекту

колективного договору створюється уповноважена комісія, а при потребі запрошуються арбітри і посередники.

Основним критерієм оцінки соціально-трудових відносин прийнято вважати *якість трудового життя*. Під останнім розуміють сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

3.1. Метою соціальної політики є:

- а) підвищення рівня і якості життя населення;
- б) надання працездатній особі можливостей, які дозволять їй своєю працею забезпечити добробут родини;
- в) надання працездатній особі можливостей формування нагромаджень та їх ефективного інвестування;
- г) усі відповіді правильні

3.2. Соціально-трудові відносини — це:

- а) об'єктивно існуючі взаємозалежність та взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямована регулювати якість трудового життя;
- б) об'єктивно існуючий взаємозв'язок між об'єктами соціально-трудових відносин, спрямований на підвищення ефективності діяльності;
- в) об'єктивно існуюча взаємодія між предметами соціально-трудових відносин з приводу підвищення оплати праці;
- г) об'єктивно існуючі взаємозв'язок та взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на збільшення чисельності працівників

3.3. Предметом соціально-трудових відносин є:

- а) суб'єкти соціально-трудових відносин;
- б) спільна відповідальність людей у соціально-трудових відносинах;
- в) держава;
- г) профспілки

3.4. Субсидіарність – це тип соціально-трудових відносин, який...

- а) передбачає суспільну відповідальність та взаємодопомогу, що ґрунтуються на особистій відповідальності та згоді, спільності інтересів групи людей;
- б) означає свавільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин (найчастіше найманих працівників);
- в) передбачає загострення протиріч у трудових відносинах;
- г) означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення поставленої мети та вирішення соціально-економічних проблем

3.5. Найманий працівник — це громадянин:

- а) що уклав трудову угоду з роботодавцем чи керівником підприємства;
- б) що виконує суспільно корисну працю;
- в) що несе відповідальність перед підприємством;
- г) що уклав трудову угоду про здійснення підприємницької діяльності

3.6. Особливістю трудового контракту порівняно з іншими видами трудових угод є те, що:

- а) це безстроковий документ;
- б) це індивідуальний, формальний трудовий договір;
- в) це інструмент диференціації заробітної плати залежно від складності праці;
- г) це багатостороння письмова угода

3.7. Принцип дискримінації виявляється у:

- а) нерівності можливостей на ринку праці;
- б) активній позиції прав суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- в) добровільному обмеженні прав суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- г) загостренні протиріч у трудових відносинах

3.8. Принцип конфлікту передбачає

- а) випадок загострення протиріч у трудових відносинах;
- б) добровільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- в) переважну роль держави у соціально-трудоких відносинах;
- г) активні позиції суб'єктів соціально-трудоких відносин при захисті своїх прав

3.9. Принцип патерналізму передбачає:

- а) повну регламентацію державою соціально-трудоких відносин;
- б) переважну роль держави у соціально-трудоких відносинах;
- в) довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- г) активні позиції суб'єктів соціально-трудоких відносин при захисті своїх інтересів

3.10. Соціальний захист на відміну від соціальної підтримки:

- а) забезпечує соціальну захищеність незапрацездатного населення і соціально вразливих прошарків працездатного населення;
- б) забезпечує соціальну захищеність усім категоріям населення;
- в) забезпечує соціальну захищеність найманій робочій силі;
- г) забезпечує соціальну захищеність громадянам, які потрапили в екстремальну ситуацію.

Завдання

Завдання 3.1. Навести перелік нормативно-законодавчих документів, що регулюють соціально-трудові відносини в Україні, дати їх анотацію.

Матеріали відобразити у табличній формі.

Завдання 3.2. До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Субсидіарність	а) Прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при вирішенні соціально-трудових проблем.
2. Патерналізм	б) Незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин.
3. Солідарність	в) Вид «батьківської турботи» держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.
	г) Система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих верств працездатного населення
	д) Загальна відповідальність і взаємна допомога, основана на спільності інтересів групи людей.

Рекомендована література:

Базова: [1, 4, 5, 10].

Допоміжна: [2, 10, 36].

Інформаційні ресурси: [1, 2, 5].

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двосторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудовах і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах.

Соціальне партнерство як правовий інститут — це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами — трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками й іншими представниками) і працедавцями та їхніми представниками, а також між об'єднаннями названих суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці та вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Фактично із сутності соціального партнерства витікає його зміст, а саме:

- спільний розгляд соціально-трудової політики і згода працівників та

роботодавців на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективності праці;

- визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;

- переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками працівників і роботодавців при підготовці відповідних угод, а також при вирішенні розбіжностей.

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавців, або власники.

Угода визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона заключається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудових відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування.

Угоди і колективні договори виконують три функції:

Перша – *захисна для найманих працівників* – суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою силу, змінивши умови праці.

Друга – *організаційна* – означає стандартизацію трудових відносин і наглядність витрат на утримання штату.

Третя – *мирна* – направлена на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог по питаннях, які вже включенні в угоду і колективний договір.

Найманий працівник – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів).

Окрім найманих працівників суб'єктом соціально-трудових відносин є *роботодавець*. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Роботодавець відіграє особливу роль у системі соціально-трудових відносин, оскільки створює робочі місця, визначає обсяги і структуру попиту на робочу силу, залучає її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, укладає з найманими працівниками індивідуальні трудові договори, веде переговори з представницькими органами найманих працівників, тощо.

Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Згідно з Конституцією України, громадяни мають право на участь у

професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за видом їх професійної діяльності. Профспілки створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права (ст. 36 Конституції України).

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», професійна спілка визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за видом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст. 1). Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2). Заборонено будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї.

Перші і найбільш повні принципи соціального партнерства втілені в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була утворена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами трьохстороннього представництва, яка об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників. Даний принцип одержав назву *трипартизм*.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

4.1. Головною метою соціального партнерства є:

- а) укладання генеральних угод;
- б) узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері праці;
- в) надання партнерам будь-якої інформації, використання якої допомогло б останнім у прийнятті оптимальних рішень;
- г) контроль найманих працівників у процесі праці

4.2. Засобом вирішення конфліктів у межах соціального партнерства є:

- а) ліквідація приватної власності на засоби виробництва;
- б) компроміс;
- в) узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників;
- г) узгодження інтересів професійних спілок та роботодавців

4.3. На яких підприємствах відбувається укладання колективного договору як правового акта

- а) державних;
- б) приватних;
- в) на всіх підприємствах незалежно від форми власності й господарювання;
- г) підприємствах змішаної форми власності

4.4. На якому рівні розробляються генеральні угоди:

- а) регіональному;
- б) галузевому;
- в) державному;
- г) рівні підприємства

4.5. Позитивне розв'язання трудового конфлікту враховує:

- а) суб'єктивні характеристики сторін конфлікту;
- б) об'єктивні й суб'єктивні причини конфлікту;
- в) масштаби конфлікту та його тривалість;
- г) усі відповіді правильні

4.6. Реорганізація як форма розв'язання трудового конфлікту — це:

- а) рішення на користь більшості, задоволення інтересів сильнішої в соціальному відношенні сторони;
- б) зміна організаційно-трудового порядку, який спричинив конфлікт;
- в) боротьба д домовленості конфлікуючих сторін;
- г) перехід від стану марної ворожнечі до стану переговорів

4.7. Які з наведених нижче категорій характеризують зміст Генеральної угоди

- а) мінімальні соціальні гарантії оплати праці;
- б) досягнення загального і міцного миру на основі соціальної справедливості;
- в) відповідальність сторін та їх представників за невиконання колективних договорів та угод;
- г) зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах

4.8. Які з наведених характеристик найбільш повно відображають предмет галузевої та регіональної угоди:

- а) взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод;
- б) форми та системи оплати праці;
- в) вимога до організації та нормування праці;
- г) система контролю за виконанням угод

4.9. Які проблеми можуть бути предметом угод на національному рівні:

- а) максимальна тривалість робочого тижня;
- б) вимоги до організації та нормування праці;
- в) охорона праці та довкілля;
- г) задоволення духовних потреб населення

4.10. Колективний договір, як засіб ефективного соціального партнерства, укладається на рівні:

- а) особистісному;
- б) підприємства;
- в) галузі;
- г) держави.

Завдання

Завдання 4.1. Навести перелік нормативно-законодавчих документів, що регулюють розвиток соціального партнерства та соціального діалогу в Україні, дати їх анотацію. Матеріали відобразити у табличній формі.

Завдання 4.2. За даними Національної служби посередництва та примирення (НСПП) у 2018 р. в Україні було зафіксовано 312 колективних трудових спорів, у 2019 р. – 370, у 2020 р. – 377. Проаналізуйте динаміку трудових конфліктів (у %), зробіть висновки та окресліть напрями їх зменшення.

Рекомендована література:

Базова: [3, 5, 6, 10].

Допоміжна: [6, 19, 33].

Інформаційні ресурси: [1, 5].

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Ринок праці визначається як інститут або механізм, в якому покупці або продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну.

Першою умовою виникнення ринку праці є юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатись своїми здібностями до праці.

Другою умовою виникнення ринку праці є відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування.

Третьою умовою виникнення ринку праці є поява на ньому покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

Функції ринку праці: суспільного поділу праці; інформаційна; посередницька; ціноутворююча; стимулююча; оздоровлююча; регулююча.

Елементами ринку праці виступають товар, попит, пропозиція та ціна. Співвідношення попиту, пропозиції та ціни визначає кон'юнктуру ринку праці. У разі збігу попиту та пропозиції кон'юнктура ринку праці буде врівноваженою, у разі перевищення попиту над пропозицією – працедефіцитною, у разі перевищення пропозиції над попитом – праценадлишковою.

Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила, яка розглядається як сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм, жива особа і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі

вартості. Це специфічний товар, який:

- є живим товаром, купівля якого має назву найму;
- не відчужується від його власника – найманого працівника у процесі купівлі-продажу;
- передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту найму працівника аж до його звільнення;
- відіграє значну роль у створенні доходів суспільства;
- не можна покласти на зберігання, як це можна зробити з іншим товаром;
- не приносить доходу, якщо його не продати і потребує додаткових життєвих благ для його підтримання;
- оплачується роботодавцем після використання його протягом певного часу, встановленого договором купівлі-продажу робочої сили;
- не знищується при використанні, а примножується й сам бере участь у створенні благ;
- не може бути абсолютно однаковим у різних індивідів.

На ринку праці, крім двох основних *суб'єктів* — роботодавців та найманого працівника, функціонують профспілки та держава.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Основними сегментами ринку є дві його частини: первинний і вторинний ринок праці.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка характеризується стабільним рівнем зайнятості працівників; високим рівнем оплати праці; можливістю професійного зростання; використання прогресивних технологій і систем управління тощо.

Вторинний ринок праці – це та його частина, якій властиві висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість; низький рівень оплати праці; відсутність можливості професійного зростання і підвищення кваліфікації; наявність відсталої техніки, примітивні трудові технології тощо.

Внутрішній ринок праці – це система соціально трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, всередині якого встановлення ціни робочої сили та її розміщення здійснюється за адміністративними правилами та процедурами.

Зовнішній ринок праці – це система соціально трудових відносин між працездатними та непрацездатними працівниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він припускає первинний розподіл працівників за сферами прикладання праці та їх рух між підприємствами.

Ефективне функціонування ринку праці можливе за наявності низки умов, до яких відносяться:

- повна самостійність та незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їх економічною відповідальністю;
- відносини агентів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами;
- функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша

конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;

- повинен існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;

- наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватися у спілки, проте в одній спілці вони перебувати не можуть.

Для повноцінного функціонування ринку праці необхідна розвинена інфраструктура.

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, які забезпечують найефективнішу взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

5.1. Елементами ринку праці є:

- а) людський капітал, попит, пропозиція, ціна, інвестиції в людський капітал, резерви людського капіталу;
- б) трудові ресурси, послуги праці, попит, пропозиція, ціна, конкуренція, інфраструктура;
- в) робоча сила, попит, пропозиція, ціна, конкуренція, ємність ринку праці, кон'юнктура, резерви робочої сили

5.2. Об'єктом угоди на ринку праці є...

- а) право використання праці певної якості;
- б) право купівлі робочої сили певної кваліфікації;
- в) право працювати за наймом у певний проміжок часу за певну оплату власної праці;
- г) всі відповіді вірні;
- д) немає жодної вірної відповіді

5.3. Сукупна пропозиція робочої сили визначається такими чинниками:

- а) чисельністю населення, перш за все – працездатного;
- б) чисельністю зайнятих плюс вакансії;
- в) середньою кількістю годин праці, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік);
- г) кількісним складом населення, його професійно-кваліфікаційним рівнем, відповідною структурою

5.4. Кон'юнктура ринку праці вважається праценадлишковою в разі...

- а) перевищення попиту над пропозицією праці;
- б) врівноваження попиту та пропозиції праці;
- в) перевищення пропозиції над попитом на працю;
- г) немає жодної вірної відповіді

5.5. Працедефіцитна кон'юктура праці виникає, якщо:

- а) попит перевищує пропозицію;
- б) не вистачає робочих місць;
- в) попит відповідає пропозиції;
- г) пропозиція перевищує попит

5.6. Ціноутворююча функція ринку праці полягає у

- а) розподілі найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами;
- б) наданні об'єктивної інформації всім зацікавленим суб'єктам ринку праці за аспектами їх інтересів;
- в) наданні можливості вибору відповідної робочої сили;
- г) встановленні рівноваги між попитом і пропозицією праці;
- д) координації руху робочої сили в економіці

5.7. Основна функція інфраструктури ринку праці полягає у:

- а) забезпеченні матеріальної стабільності;
- б) регулюванні відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудоових конфліктів;
- в) створенні позитивного іміджу фірми;
- г) регулюванні процесу відтворення робочої сили

5.8. Вторинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує:

- а) «престижні» роботи;
- б) будівельні роботи;
- в) «непрестижні» роботи;
- г) низько кваліфіковані роботи

5.9. До важливих зарплатоутворюючих чинників на первинному ринку праці відносяться:

- а) мотивація до праці, саморозвиток;
- б) посада, стаж, кваліфікація, міра відповідальності;
- в) виробіток;
- г) дисциплінованість

5.10. Поточний ринок праці формується за рахунок наступних складових:

- а) поточного попиту і сукупної ціни;
- б) поточного попиту на трудові ресурси і поточної пропозиції вакантних робочих місць;
- в) поточної ціни і поточних робочих місць;
- г) робочих місць на підприємствах

Задачі

Задача 5.1. На ринку праці в регіоні зареєстровано 2063 тис. осіб. Потреби регіону в робочій силі складають 1340 тис. осіб, в тому числі за галузевою ознакою: по промисловому виробництву - 40%, по сільському господарству – 10%, по будівництву – 20%, по невиробничих галузях – 30%. Пропозиція становить 85% від загальної кількості населення регіону. Визначте ефективність ринку праці за допомогою відповідних показників.

Задача 5.2. Загальна кількість населення в районі складає 2400 тис. осіб, з них працездатне населення складає 1920 тис. осіб, молодь працездатного віку 300 тис. осіб, пенсіонери – 50 тис. осіб, інші – люди обмеженої працездатності. На ринку свої послуги пропонують 2113 тис. осіб, а попит сформований відповідно до визначених груп на : 79%, 78%, 15% та 5%. Детально охарактеризуйте цей ринок за допомогою відповідних показників.

Задача 5.3. Регіональний ринок праці містить 3000 тис. осіб, з яких працездатне населення складає 82%, непрацездатне – 18%. Попит на робочу силу сформований на рівні 91% кількості працездатного населення, пропозиція – 100%. Охарактеризуйте досліджуваний ринок праці за допомогою обчислення відповідних показників його ефективності.

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 8, 10].

Допоміжна: [9, 17, 24, 35].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» *зайнятість* – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).

До зайнятого населення належать громадяни України, що проживають на території держави на законних підставах:

- працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;
- які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління і громадських об'єднаннях;
- особи, які проходять службу у Збройних силах України, прикордонних, внутрішніх військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються у загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Рівень зайнятості розраховується двома способами:

1. В загальній чисельності населення:

$$P_z = Ч_з / Ч_н;$$

2. В економічно активному населенні:

$$P_z = Ч_з / (Ч_з + Ч_б),$$

де $Ч_з$ – чисельність зайнятих; $Ч_н$ – загальна чисельність населення; $Ч_б$ – чисельність безробітних.

Безробіття – це складне соціально-економічне та психологічне явище, при якому значна частина активних працездатних громадян не може знайти роботи, яку б вони могли виконувати. Безробіття виникає внаслідок переважання пропозиції праці над попитом на неї, причому ця невідповідність може бути як кількісною, так і якісною.

Безробітним, за методологією МОП, вважається той, хто в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів і не має інших джерел доходу, крім заробітної плати в сфері оплачуваної зайнятості. За українським законодавством *безробітними* визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Безробіття поділяється на такі основні групи: *абсолютне безробіття* – таке, що виникає, коли робочих місць менше, ніж працездатного населення; *відносне безробіття* – виникає, коли в одному місці спостерігається надлишок робочої сили, а в іншому її дефіцит.

Кількість безробітних – це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розмір.

Рівень загального безробіття (РБ) визначається як частка від ділення загального числа безробітних ($Ч_б$) на чисельність економічно активного населення ($Ч_а$):

$$P_B = Ч_б / Ч_а \times 100\%,$$

Рівень зареєстрованого безробіття (РБз) обчислюється шляхом ділення числа зареєстрованих безробітних ($Ч_з$) на чисельність працездатного населення у працездатному віці ($Ч_п$):

$$P_{Bz} = Ч_з / Ч_п \times 100\%$$

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

- добровільність праці і вибору виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

- 6.1. Виконання роботи впродовж повного робочого дня (тижня) передбачає:
- а) повна зайнятість;
 - б) неповна зайнятість;
 - в) первинна зайнятість;
 - г) вторинна зайнятість
- 6.2. Внутрішні протиріччя ринкової системи, зумовлені переважанням пропозиції робочої сили над попитом, називаються:
- а) зайнятістю;
 - б) безробіттям;
 - в) ринком праці;
 - г) кон'юнктурою
- 6.3. 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
- 6.4. Зайнятість протягом неповного робочого дня (тижня) та неповна оплата праці характеризує:
- а) первинна зайнятість;
 - б) неповна зайнятість;
 - в) повна зайнятість;
 - г) вторинна зайнятість
- 6.5. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:
- а) структурне безробіття;
 - б) фрикційне безробіття;
 - в) циклічне безробіття;
 - г) сезонне безробіття

6.6. 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)

6.7. 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

6.8. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає

- а) тривалість безробіття;
- б) рівень безробіття;
- в) статус безробіття;
- г) рух безробіття

6.9. Які з наведених характеристик належать до системи показників ефективної зайнятості:

- а) рівень зайнятості працездатного населення;
- б) професійно-організаційна структура;
- в) поділ населення за соціально-демографічними ознаками;
- г) структура розподілу працюючих за галузями господарства

6.10. За методологією МОП, зайняті економічною діяльністю - це особи у віці:

- а) 16-60 років;
- б) 15-70 років;
- в) 14-75 років;
- г) 18-70 років.

Задачі

Задача 6.1. За даними вибіркового обстеження з питань економічної активності населення розрахувати рівні економічної активності та неактивності, зайнятості та безробіття для всього населення та за статтю. Результати представити у вигляді таблиці. Зробити висновки.

Таблиця

Економічна активність населення за статтю та місцем проживання
(у середньому за період)

	Все населення	Жінки	Чоловіки
	тис. осіб		
Економічно активне населення, у тому числі:	22150,3	10761,1	11389,2
зайняте	20191,5	9974,3	10217,2
безробітне	1958,8	786,8	1172,0
Економічно неактивне населення	12823,0	7753,4	5069,6

Таблиця для заповнення

	Всього населення обох статей	Жінки	Чоловіки
	% до населення у віці 15-70 років		
Все населення у віці 15-70 років			
Рівень економічної активності, %			
Рівень зайнятості			
Рівень безробіття			
Рівень економічно неактивного населення			

Задача 6.2. У відповідності зі статистичною інформацією, представленою в таблиці, розрахувати:

- рівень зайнятості по роках;
- рівень безробіття по роках.

Визначити питому вагу економічно активного населення у загальній його чисельності.

Таблиця

Вихідна інформація

Населення, тис. осіб	Роки			
	1-й	2-й	3-й	4-й
Економічно активне населення у працездатному віці	20669,5	20618,1	20582,5	20481,7
Зайняті у працездатному віці	18340,9	18624,1	18694,3	18886,5
Безробітні у працездатному віці	2128,6	1994,0	1888,2	1595,2
Економічно неактивне населення у працездатному віці	8140,2	8262,8	8365,4	8406,5

Задача 6.3. За даними обстеження економічної активності населення у сільській місцевості 33% безробітних шукали роботу менше 3-х місяців, 20 % - від 3 до 6 місяців, 14 % - від 6 до 9 місяців, 5 % - від 9 до 12 місяців, ще 28 % - понад рік.

Розрахувати середню тривалість безробіття та обсяги довготривалого безробіття, якщо загальна чисельність безробітних становила 401 тис. осіб. Врахувати, що в розвинених країнах безробіття вважається довготривалим, якщо безробітні безперервно займаються пошуками роботи протягом 12 місяців або більше.

Рекомендована література:

Базова: [1-6, 8].

Допоміжна: [4, 8, 27, 40, 47].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Організація праці – це спосіб поєднання 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 складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці;
- організація і обслуговування робочих місць;
- нормування праці;
- організація підбору персоналу та його розвиток;
- оптимізація режимів праці і відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів;
- поліпшення умов праці;
- зміцнення дисципліни праці;
- мотивація й оплата праці.

Поділ праці – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

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

Робоче місце – це зона трудової діяльності працівника або групи працівників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може

функціонувати відносно самостійно.

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

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

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Нормування праці – це визначення планових (нормативних) витрат робочого часу у розрахунку на одиницю роботи чи продукції, або планового (нормативного) обсягу роботи (продукції), який необхідно виконати (витрати протягом робочого часу). Метою нормування праці на підприємстві є забезпечення ефективного використання його матеріальних і трудових ресурсів, конкурентоспроможності продукції на основі цілеспрямованих заходів щодо зниження трудових витрат у результаті впровадження досягнень науки і передового досвіду.

Норма часу – це кількість робочого часу, достатнього при даних засобах праці для виробництва одиниці доброякісної продукції, виконання роботи робітником відповідної професії та кваліфікації, який працює в умовах раціональної організації праці та виробництва. Норми часу виражаються в людино-секундах, людино-хвилинах, людино-годинах, людино-змінах, людино-днях у розрахунку на одиницю продукції чи роботи.

Норма виробітку – кількість доброякісної продукції, яку повинен виробити робітник відповідної спеціальності і кваліфікації при даних засобах праці за умов раціональної організації праці та виробництва. Норма виробітку є величиною, оберненою до норми часу.

Нормою обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (одиниць устаткування, робочих місць, об'єктів тощо), які працівник або група працівників певної кваліфікації мають обслужити протягом одиниці робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

Норма чисельності виконавців – це чисельність працівників, які одночасно беруть участь у трудовому процесі на основі чіткого розподілу обов'язків.

Норма керованості (число підлеглих) визначає кількість працівників, що повинні бути безпосередньо підлеглі одному керівникові.

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані бригадою за даний проміжок часу. На відміну від норми виробітку нормоване завдання може встановлюватися у годинах, нормо-гривнях. У зв'язку з цим норма виробітку може розглядатися як випадок нормованого завдання.

Нормативи для нормування праці – це вихідні величини режимів роботи обладнання, затрат праці і часу перерв у роботі, розроблені на основі заздалегідь проведених досліджень і призначені для багаторазового використання при розрахунку конкретних норм праці.

Діючі норми витрат праці часто доводиться диференціювати з урахуванням реальних умов виконання роботи, тобто на однотипні види робіт визначати різні норми часу чи норми виробітку. Норми витрат праці при цьому диференціюють залежно від факторів і умов виробництва, які в даному випадку є нормоутворюючими.

Впровадження, зміна та перегляд норм праці здійснюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом. При цьому власник повинен повідомити працівників про впровадження нових та зміну чинних норм праці не пізніше як за місяць до впровадження, роз'яснити працівникам причини перегляду та умови, за яких нові норми застосовуватимуться.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

7.1. Визначений порядок побудови та здійснення трудового процесу, що визначає систему взаємодії працівників із засобами виробництва та між собою для досягнення встановленої мети трудової діяльності – це:

- а) поділ праці;
- б) кооперація праці;
- в) організація праці;
- г) спеціалізації праці

7.2. Коефіцієнт оцінки робочих місць, що розраховується як співвідношення кількості місць, які відповідають типовим проектам, до загальної кількості робочих місць на даній ділянці (в цеху, на підприємстві):

- а) коефіцієнт оснащення робочого місця;
- б) коефіцієнт організації робочих місць;
- в) інтегральний коефіцієнт оцінки;
- г) атестаційний коефіцієнт

7.3. Метод вивчення затрат часу робітника шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці, що передбачає визначення середньої фактичної тривалості повторюваних операцій:

- а) фотографія робочого часу;
- б) фотохронометраж;
- в) пікетне спостереження;
- г) хронометраж

7.4. 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

7.5. За допомогою хронометражу визначають:

- а) тривалість елементів операції;
- б) кількість елементів операції;
- в) якість елементів операції;
- г) різновиди операцій

7.6. Методика вивчення затрат робочого часу базується на основі:

- а) аналізу робочого часу;
- б) методу безпосередніх вимірів;
- в) методу миттєвих спостережень;
- г) усі відповіді правильні

7.7. Об'єктами нормування є:

- а) обсяг роботи за певний період;
- б) зона обслуговування;
- в) чисельність персоналу;
- г) усі відповіді правильні

7.8. Робочий час є загальною мірою:

- а) кількості праці;
- б) якості праці;
- в) якості та кількості виконаної роботи;
- г) трудомісткості праці

7.9. Закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу відбувається за допомогою:

- а) технічного поділу праці;
- б) поопераційного поділу праці;
- в) функціонального поділу праці;
- г) організаційного поділу праці

7.10. Трудова дисципліна праці – це передусім:

- а) дотримання методичних правил ведення звітності;
- б) дотримання наукового підходу в організації виробництва;
- в) дотримання своєчасності виплати заробітної плати;
- г) дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Задачі

Задача 7.1. Заповнити пусті клітини у листі спостереження та визначити структуру витрат робочого часу виконавця на основі даних фотографії робочого дня. Результати представити у табличній формі.

Лист спостереження індивідуальної фотографії робочого дня

Дата	Тривалість робочого дня	Підприємство	Керівник підрозділу		Спостерігач	
3.11.2021	8 год.	Ресторан «Азалія»	Іваненко І.В.		Харченко П.Г.	
Прізвище, І.по Б.		Професія	Розряд	Стаж	Характеристика роботи	
Швець Е.М.		Офіціант	-	2	Обслуговування відвідувачів	
№ п/п	Витрати робочого часу	Поточний час		Тривалість у хв.	Індекс	Примітка
		від	до			
1.	Ознайомився з роботою та отримав завдання	9-00	9-05			
2	Підготовка інвентарю	9-04	9-07			
3	Працював	9-06	13-00			
4	Перерва на обід	13-00	14-00			
5	Підготовка інвентарю	14-00	14-06			
6	Відсутність роботи	14-06	16-00			Відсутність клієнтів
7	Працював	16-00	17-50			
8	Прибирання робочого місця	17-50	18-00			

Розрахункова таблиця

Індекс (елемент витрат робочого часу)	Найменування явища	Тривалість, хв.	% до тривалості зміни

Задача 7.2. Заповніть схему на рисунку 1.



Рис. 1. Форми розподілу і кооперації праці

Задача 7.3. За роботою токаря механічного цеху велося спостереження. Зміна розпочалася о 8-00. Загальна тривалість зміни 480 хв. Усі затрати робочого часу токаря і перерви зафіксовано у листку спостереження (таблиця).

Таблиця 1

Листок спостереження

Затрати робочого часу	Поточний час	
	Годин	Хвилин
Початок роботи	8	00
Змащування верстата	8	06
Отримує креслення і завдання	8	11
Отримує інструмент	8	14
Інструктаж майстра	8	18
Отримує заготовки	8	27
Налагоджування верстата	8	40
Оброблення деталей	10	20
Заміна різця	10	24
Оброблення деталей	11	48
Розмова із сусідом	11	53
Пішов на обід	12	00
Обідня перерва	13	00
Пішов за інструментом	13	04
Заміна інструмента	13	07
Оброблення деталей	14	22
Особисті потреби	14	26
Заміна інструмента	14	31
Заміна ременю привода	14	50
Оброблення деталей	16	35
Здавання деталей контролерові	16	43
Прибирання стружки	16	50
Прибирання робочого місця	16	55
Пішов з робочого місця до закінчення роботи	17	00

За даними таблиці розробити баланс робочого часу та визначити:

- час підготовчо-завершальної роботи токаря;
- оперативний час роботи;
- час обслуговування робочого місця;
- час роботи устаткування;
- коефіцієнт використання робочого часу;
- коефіцієнт завантаження робітника.

Рекомендована література:

Базова: [1, 2, 7, 10].

Допоміжна: [1, 18, 28, 31, 41].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 8. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Ефективність праці — це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є *продуктивність праці*, яка відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої праці.

Виробіток – це прямий показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

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

де B – виробіток,

V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг),

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

На підприємстві виробіток може визначатись різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції і затрати праці.

Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (у штуках, тоннах, метрах тощо) то відповідні показники продуктивності праці називають *натуральними*. Натуральні показники дуже точні, проте мають суттєвий недолік – неможливість застосування до неоднорідної продукції.

Вартісними називають показники виробітку, в яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Ці показники дають змогу порівнювати продуктивність праці при виробництві принципово різних благ. Єдиним недоліком вартісних показників продуктивності праці є те, що необґрунтоване завищення цін монополістами призводить до фіктивного зростання продуктивності праці.

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

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

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

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна

поділити на дві групи:

- ті, якими може керувати суб'єкт господарської діяльності;
- ті, що перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання.

За змістом фактори підвищення продуктивності праці поділяють на:

- соціально-економічні – фактори, що сприяють поліпшенню якості робочої сили;
- матеріально-технічні – фактори, що сприяють прогресивним змінам у техніці та технології виробництва;
- організаційно-економічні – прогресивні зміни в організації праці, виробництві та управлінні.

Резерви зростанні продуктивності праці – це виявлені можливості підвищення продуктивності праці, але з різних причин не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Ці програми на підприємстві охоплюють такі *етапи*:

- вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема;
- пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки;
- розроблення плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен передбачати конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідальних виконавців;
- розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;
- вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

8.1. 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) зменшення коефіцієнта минулої праці

8.2. Показник, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої за одиницю робочого часу або кількістю продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника за звітний період

- а) виробіток;
- б) трудомісткість;
- в) ефективність;
- г) рентабельність

8.3. 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

8.4. Який з методів вимірювання продуктивності праці дозволяє порівнювати продуктивність праці у виробництві незіставних благ?

- а) вартісний;
- б) трудовий;
- в) натуральний;
- г) умовно-натуральний

8.5. Трудомісткість виробництва – це:

- а) затрати робочого часу на одиницю продукції;
- б) обернений показник виробітку;
- в) чисельність працівників на одиницю продукції;
- г) усе перелічене є правильним

8.6. Індивідуальна продуктивність – це продуктивність:

- а) окремого виробничого підрозділу;
- б) локальної мережі закладів;
- в) окремого працівника;
- г) окремого суспільства

8.7. Укажіть правильне співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати:

- а) темпи зростання мають бути однаковими;
- б) темпи зростання середньої заробітної плати мають бути нижчі, ніж темпи зростання продуктивності праці;
- в) темпи зростання середньої заробітної плати мають бути вищі, ніж темпи зростання продуктивності праці

8.8. Зростання продуктивності праці здійснює вплив на:

- а) зростання кількості зайнятих у матеріальному виробництві;
- б) зростання кваліфікації працівників ;
- в) зменшення собівартості продукції

8.9. Джерелом зростання продуктивності праці є:

- а) кількість працюючих на підприємстві;
- б) прискорення оборотності обігових коштів;
- в) тип виробництва;
- г) впровадження нових технологій

8.10. Порівнянність продуктивності праці у різних виробництвах забезпечується при її визначенні методами:

- а) вартісним;
- б) натуральним;
- в) трудовим;
- г) всі відповіді вірні.

Задачі

Задача 8.1. Обчислити продуктивність праці на хлібозаводі різними методами, обґрунтовуючи їх можливість застосування для даної задачі:

Показники	Вироби		
	Хліб житній формовий	Батон нарізний	Батон простий
Кількість продукції, т	10000	8500	7000
Коефіцієнт переведення в умовний хліб	1	1,4	1,5
Оптова ціна 1 т, грн.	1800	2000	2190

Середньооблікова чисельність працівників 200 осіб.

Задача 8.2. Визначити зростання годинного, денного та річного виробітку робітників, а також річного виробітку працівників.

Таблиця

Показники	Базисний період	Звітний період
1. Обсяг випуску продукції, тис. грн.	210	215
2. Чисельність працюючих на підприємстві, осіб.	348	345
3. Чисельність робітників на підприємстві, осіб	287	290
4. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-днів	20,8	21,4
5. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-год	162,5	166,92

Задача 8.3. Розрахуйте продуктивність праці робітників авіакомпанії, аеропорту, інженерно-авіаційного центру (ІАЦ) за даними таблиці.

Таблиця

Доходи авіакомпанії, млн.грн.	Відправки аеропорту			Середньооблікова чисельність робітників, осіб	
	тисяч пасажирів	вантажів, т	пошти, т	авіакомпанії	аеропорту
540	800	323650	2820	430	890

Які методи розрахунку продуктивності праці при цьому були використані?

Рекомендована література:

Базова: [1-3, 7, 10].

Допоміжна: [12, 20, 43].

Інформаційні ресурси: [2].

ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Заробітна плата є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», *заробітна плата* – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Заробітна плата складається з основної і додаткової оплати праці.

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостаттєве обслуговування, за класність, виплату між розрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понад нормовану роботу тощо.

Додаткова заробітна плата – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

Заробітна плата виконує низку функцій: функція забезпечення

матеріального стимулювання; відтворювальна функція; соціальна функція; облікова функція.

Залежно від того, що є основою визначення розміру заробітку – обсяг виконаної роботи (продукції) чи відпрацьований час, виділяють дві основні форми заробітної плати: відрядну й погодинну.

Погодинна заробітна плата виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого часу працівником.

Відрядна заробітна плата нараховується у визначеному розмірі за кожен одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, кілограмах, метрах тощо).

Акордна система нарахування заробітної плати є удосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Вона характеризується тим, що загальну суму заробітної плати робітникам установлюють не за відпрацьований час чи обсяг виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи – за обсяг фактично виробленої продукції із зазначенням терміну виконання.

Основою організації оплати праці керівників, службовців і спеціалістів є система посадових окладів, які є різновидом погодинної оплати праці.

Посадовий оклад – це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

Тарифна система – це сукупність нормативних матеріалів, за якими здійснюється державне планування і регулювання диференціації рівня заробітної плати окремих категорій промислово-виробничого й управлінського персоналу в різних галузях економіки, на підприємствах і виробничих дільницях залежно від якісних характеристик праці.

Вихідною базою обчислення тарифних ставок з оплати праці робітників різного рівня кваліфікації є ставка першого тарифного розряду, яка встановлюється з урахуванням необхідності державної гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати.

Тарифно-кваліфікаційний довідник – це нормативний документ, призначений для тарифікації робіт і присвоєння кваліфікаційних розрядів виробничому й управлінському персоналу підприємств, установ та організацій. Він являє собою зведення кваліфікаційних характеристик робіт кожного розряду та вимог, які ставить дана робота до професійних знань і трудових навичок робітника.

Тарифно-кваліфікаційний довідник слугує для здійснення тарифікації робіт (віднесення робіт до певних розрядів тарифної сітки залежно від складності виконання їх) і визначення кваліфікаційних розрядів робітникам та управлінському персоналу.

При *безтарифній системі* організації оплати праці зарплата кожного учасника трудового процесу підприємства (або підрозділу) є часткою працівника у спільному фонді оплати праці. Фактична величина зарплати конкретного працівника залежить від таких факторів: кінцевих результатів діяльності колективу, що визначають спільний фонд оплати праці;

кваліфікаційного рівня працівника; коефіцієнта трудової участі (КТУ); фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний рівень працівника при переході на безтарифну модель організації оплати праці найпростіше визначається як частка від ділення його фактичної заробітної плати за попередній період (рік) на мінімальний рівень зарплати на підприємстві за той самий період.

Застосування щодо працівника стимулів, з метою активізації його зусиль, підвищення старанності, наполегливості, добросовісності у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством, називається *стимулюванням*. Розрізняють три види стимулювання: моральне, соціальне й матеріальне.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

9.1. До заходів непрямого державного регулювання доходів і споживання належать:

- а) трансфертні платежі;
- б) впровадження ПДВ, акцизів та мита;
- в) індексація доходів;
- г) державні соціальні гарантії;
- д) адміністративне регулювання цін

9.2. Грошові доходи населення не включають до свого складу:

- а) заробітна плата;
- б) продаж продукції особистого підсобного господарства;
- в) використання заощаджень, позик;
- г) доходи від власності;
- д) соціальні трансферти

9.3. До соціальних трансфертів належать:

- а) вартість спожитої продукції, отриманої з підсобного господарства;
- б) заощадження;
- в) доходи власників страхових полісів;
- г) стипендії

9.4. Показник, що характеризує співвідношення між різними тарифними розрядами і показує, у скільки разів рівень складності та оплата праці певної кваліфікації перевищує рівень складності та оплату роботи, віднесеної до першого розряду:

- а) тарифний коефіцієнт;
- б) тарифна сітка;
- в) тарифна ставка;
- г) посадовий оклад

9.5. Система оплати праці, за якої заробіток працівника залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються:

- а) погодинно-преміальна;
- б) непряма відрядна;
- в) відрядно-прогресивна;
- г) відрядно-преміальна;
- д) акордна

9.6. 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

9.7. Погодинна форма оплати праці залежить від:

- а) кількості виготовленої продукції;
- б) кількості наданих послуг;
- в) посадового окладу;
- г) кількості відпрацьованого часу

9.8. Прожитковий мінімум затверджується :

- а) щороку;
- б) один раз на 3 роки;
- в) один раз на 5 років

9.9. Мінімальна заробітна плата – це:

- а) законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці;
- б) винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
- в) винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці;
- г) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами тощо

9.10. Розмір мінімальної заробітної плати визначається, як правило, у Законі про:

- а) статистику;
- б) оплату праці;
- в) податок на додану вартість;
- г) Державний бюджет України.

Задачі

Задача 9.1. Трудомісткість річної виробничої програми верстатних робіт складає 1245 тис. нормо-год. Середній розряд робіт – 4,7.

Визначити річний тарифний фонд заробітної плати робітників-відрядників.

Тарифна сітка:

Кваліфікаційні розряди робітників	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні ставки, грн.	5,601	6,385	7,281	8,289	9,466	10,810

Задача 9.2. Дано тарифну сітку:

Тарифні розряди	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0

Визначте діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Чому?

Задача 9.3. Середній тарифний розряд знизився із 3,9 до 3,3. Яку потрібно встановити ставку 1 розряду, щоб середня зарплата залишилась на попередньому рівні?

Рекомендована література:

Базова: [1, 9, 10].

Допоміжна: [10, 11, 13, 21, 23, 29, 32].

Інформаційні ресурси: [1, 2, 3, 4].

ТЕМА 10. ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Планування праці ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадровій політиці. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів. Він складається з:

- плану підвищення продуктивності праці;
- плану по фонду оплати плати;
- плану чисельності працівників тощо.

Основними техніко-економічними показниками, які використовуються під час *планування підвищення продуктивності праці*, можуть бути:

- нормативна, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої

програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випускається;

- зниження трудомісткості від упровадження запланованих організаційно-технічних заходів;

- чисельність працівників за категоріями;

- баланс робочого часу працівників у базисному і плановому періодах.

Основні етапи планування продуктивності праці такі:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;

- виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;

- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;

- розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;

- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;

- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

Планування персоналу охоплює:

- прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі (за окремими його категоріями);

- вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);

- аналіз стану робочих місць підприємства;

- розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.

При розрахунку середньої кількості явочних днів працівника розрізняють календарний, номінальний і ефективний (реальний) фонди робочого часу.

Календарний фонд робочого часу дорівнює плановому числу календарних днів планового періоду.

Номінальний фонд робочого часу дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду, він визначається відніманням з календарного фонду неробочих днів. У безперервних виробництвах виключаються також невиходи по графіку змінності.

Ефективний фонд робочого часу складає середнє число робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявки деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

Планову чисельність працівників визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік. При цьому враховується заплановане перевиконання норм часу:

$$P_{\text{пл}} = \frac{t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}},$$

де $P_{\text{пл}}$ – планова чисельність працівників;

$t_{\text{пл}}$ – планова трудомісткість виробничої програми, норма-годин;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$K_{\text{вн}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати на підприємстві являє собою суму грошових засобів, передбачену в кошторисі для розподілу між працівниками підприємства, необхідну для забезпечення виконання виробничого завдання на плановий період.

До планового фонду заробітної плати підприємства входять такі витрати на оплату праці:

- усі форми відрядної та погодинної оплати праці за відрядними розцінками і тарифними ставками, посадовими окладами;
- премії з фонду заробітної плати (крім премій, що виплачуються зі спеціальних фондів, які формуються за рахунок прибутку);
- витрати грошових засобів на оплату часу простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або орган, який його уповноважив;
- витрати на оплату праці у святкові і передсвяткові дні;
- доплати за роботу в нічний час;
- оплата часу виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством ці обов'язки здійснюються в робочий час;
- оплата часу чергових відпусток та відпусток на навчання та ін.

Розрізняють планування фонду заробітної плати за нормативами і детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури.

Середня заробітна плата визначається на основі розрахованої чисельності певних категорій працівників та фонду їх оплати праці. Для керівників, спеціалістів і службовців визначається середньорічна заробітна плата, а для працівників – середньорічна, середньоденна і середньогодинна.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

10.1. 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

10.2. 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

10.3. Кількість календарних, святкових, вихідних днів та середня тривалість відпустки одного працівника характеризує фонд робочого часу:

- а) календарний;
- б) номінальний;
- в) ефективний

10.4. Номінальний фонд робочого часу дорівнює:

- а) кількості робочих днів, що максимально можуть бути відпрацьовані протягом планового періоду;
- б) кількості календарних днів планового періоду;
- в) кількість робочих днів (годин), які корисно використовуються протягом планового періоду

10.5. Розрахунок чисельності основних робітників, необхідних для виконання планового обсягу робіт здійснюється на основі:

- а) трудомісткості виробничої програми та планового ефективного фонду робочого часу одного робітника;
- б) відповідно до потреб у підготовці кадрів;
- в) норм обслуговування

10.6. Які із зазначених категорій працівників належать до допоміжних робітників промислово-виробничого персоналу?

- а) робітники їдальні й підсобного господарства;
- б) робітники інструментального цеху, складу і транспортного цеху;
- в) робітники виробничого цеху;
- г) працівники дитячого садка й бази відпочинку

10.7. До облікової кількості штатних працівників не включають осіб, які:

- а) фактично працювали на підприємстві;
- б) не з'явилися на роботу через хворобу;
- в) проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві;
- г) не з'явилися на роботу у зв'язку з виконанням державних обов'язків;
- д) перебувають у відпустках без збереження заробітної плати

10.8. Показник середньої кількості усіх працівників, що характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацьовали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг) – це:

- а) середньооблікова кількість штатних працівників;
- б) середня кількість зовнішніх сумісників;
- в) середньооблікова кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості;
- г) середня кількість усіх працюючих;
- д) середньоочасна кількість працюючих

10.9. Співвідношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників за рік визначає:

- а) коефіцієнт загального обороту;
- б) коефіцієнт вибуття;
- в) коефіцієнт постійності кадрів;
- г) коефіцієнт відновлення працівників;
- д) коефіцієнт прийому

10.10. Максимальна кількість робочих днів, яка може бути відпрацьована робітником протягом планового періоду – це:

- а) ефективний фонд робочого часу;
- б) номінальний фонд робочого часу;
- в) календарний фонд робочого часу.

Задачі

Задача 10.1. Визначити планову продуктивність праці на підприємстві, застосовуючи метод розрахунку продуктивності праці за нормативною базою на початок планового періоду, якщо відомо що:

- 1) плановий випуск виробів: А – 150 тис. од., В – 200 тис. од.;
- 2) планова нормативна трудомісткість виробів: А – 18 нормо-годин, В – 4 нормо-годин;
- 3) трудомісткість за нормами на початок періоду становить для виробів: А – 20 нормо-годин, В – 5 нормо-годин;
- 4) ціна виробів: А – 100 грн/од., виробів В – 50 грн/од.;
- 5) плановий ефективний фонд робочого часу – 1800 год;
- 6) базовий ефективний фонд робочого часу – 1642 год;
- 7) базовий коефіцієнт виконання норм – 1,3;
- 8) плановий коефіцієнт виконання норм – 1,33;
- 9) кількість інших категорій працівників станом на початок року з урахуванням зростання обсягу виробництва, але без урахування економії відповідно до заходів – 1000 осіб;
- 10) економія чисельності інших категорій працівників – 20 осіб.

Задача 10.2. На підприємстві зайняті працівники з різною тривалістю робочого тижня.

Для адміністративно-управлінського персоналу вона становить 40 год. на тиждень, для працівників на виробництві зі шкідливими умовами праці – 36 год., для працівників охорони встановлено підсумований облік робочого часу за квартал – 480 год.

В обліковому складі є працівник молодший 18 років.

Крім того, на підприємстві 10 числа поточного місяця з 5 особами укладено цивільно-правові угоди на виконання робіт терміном на 2 місяці. У поточному місяці – 30 календарних днів, з них: робочих – 22.

Загальна кількість людино-годин робочого часу, за який була нарахована

заробітна плата становить:

- адміністративно-управлінський персонал – 10000 людино-годин, у т.ч. 400 людино-години понаднормових робіт;
- працівники, зайняті на виробництві зі шкідливими умовами праці – 60200 людино-годин;
- охоронці – 2700 людино-годин;
- молодь до 18 років – 158,4 людино-годин.

Розрахувати середню кількість штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості.

Результати представити у табличній формі.

Категорії працівників за нормою тривалості робочого часу	Норма тривалості робочого часу на одного працівника, годин на місяць	Оплачений робочий час, людино-годин	У тому числі час понаднормових робіт	Оплачений робочий час для розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості	Кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості
Зайняті: на виробництві зі шкідливими умовами праці					
адміністративно-управлінський персонал			–		
охоронці			–		
молодь до 18 років			–		
всього штатних працівників	–				
працівники, що виконували роботи за договорами цивільно-правового характеру	X	X	X	X	
Всього	X	X	X	X	

Задача 10.3. На підприємстві у плановому році кількість працівників, які мають різну тривалість відпусток, розподіляється таким чином: 194 особи мають відпустку 24 календарні дні, 176 осіб – 26 днів, 75 осіб – 28 днів, 43 особи – 30 днів. На важких роботах і в шкідливих умовах у плановому році працювало 185 і 30 осіб відповідно. За чинним законодавством, зайнятим на важких роботах надається додаткова відпустка тривалістю 2 дні, а в шкідливих умовах – 4.

Підприємство має намір здійснити низку заходів щодо покращання умов праці, які дозволять зменшити на 30% випадки захворювань серед працівників у плановому році.

Скласти баланс робочого часу одного працівника на плановий рік, використовуючи дані таблиці.

Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника на плановий рік

Показники	IV кв. минулого року	Плановий рік
1. Календарний фонд робочого часу, дні	92	365
2. Вихідні та свята, дні	26	114
3. Номінальний фонд робочого часу, дні		
4. Неявки на роботу, дні у тому числі:	12,1	
чергові і додаткові відпустки	7	
відпустки на навчання	0,4	
відпустки з вагітністю і пологами	0,1	
по хворобі	3,1	
з дозволу адміністрації	1,5	
5. Явочний фонд часу, дні		
6. Серед тривалість робочого дня, год.	8	8
7. Втрати часу в зв'язку із скороченням робочого дня, год.	0,32	0,32
8. Розрахункова тривалість робочого дня, год.		
9. Корисний фонд робочого часу, год.		

Рекомендована література:

Базова: [1-3, 6, 7].

Допоміжна: [3, 5, 22, 44].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 11. АУДИТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Персонал - головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері, а сам аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудова показників.

Аудит здійснюється за будь-який закінчений період часу місяць, квартал, півріччя, рік.

Класифікація аудиту:

- за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий);

- за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний);

- за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий).

Здійснення аудиту в сфері праці дає змогу впевнитися, що трудовий потенціал підприємства використовується повністю, ефективно. З метою аудиту персонал підприємства і його діяльність представляють у вигляді системи показників, які дають змогу охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування персоналу; ефективність організації соціально-трудових відносин; ефективність систем мотивації та оплати праці; раціональність методів оцінки праці; ефективність організації робочих місць, поділу праці; ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінку ефективності діяльності персоналу можна розглядати як головну, глобальну мету аудиту. Проміжними цілями аудиту виступають оцінки ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Аудит у сфері праці можна розглядати у трьох основних аспектах:

- організаційно-технологічному - перевірка документації і аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства;

- соціально-психологічному - оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, яка включає разом з вивченням документації проведення соціологічних обстежень - опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;

- економічному - визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавчо встановленими нормами і нормативами, з середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; розрахунку економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами.

Мета аудиту планування потреби в персоналі - оцінити відповідність планової чисельності персоналу в виробничій програмі; кількісного і якісного складу працівників - цілям і завданням організації, інтересам співробітників.

Соціальні аспекти аудиту планування чисельності спрямовані на те, щоб виявити: при оцінці укомплектованості організації персоналом можливу його нестачу і ступінь завантаженості на робочому місці; наявність і обсяг понаднормової роботи, динаміку звільнень за власним бажанням; можливий надлишок або скорочення чисельності персоналу без вживання заходів з технічного переозброєння та вдосконалення організації виробництва чи підприємства.

Організаційно-економічні аспекти аудиту планування персоналу полягають у тому, щоб: оцінити методику планування; відповідність плану по кадрам виробничій програмі; необґрунтовані витрати в разі неякісного планування; ступінь виконання плану укомплектованості організації кількісним і якісним складом персоналу.

Аудит дотримання трудового законодавства і розрахунків з оплати праці може проводитися суцільним способом, вибірково або комбінованим. Як

правило, така перевірка проводиться вибіркоким способом, при якому перевіряється інформація менше ніж 100% генеральної сукупності.

До найважливіших завдань аудиту розрахунків з працівниками з оплати праці належать: перевірка обліку особового складу працівників підприємства; перевірка правильності документального оформлення розрахунків з оплати праці; перевірка правильності нарахування основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат; перевірка правильності розрахунку середньої заробітної плати; перевірка обґрунтованості віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції або на витрати операційної діяльності, які не включаються до собівартості реалізованої продукції; вивчення правильності розподілу витрат на оплату праці між видами готової продукції (виконаних робіт, наданих послуг) та по звітних періодах; перевірка своєчасності розрахунків з працівниками з оплати праці; перевірка правильності нарахувань на фонд оплати праці та утримань із заробітної плати, своєчасність їх сплати відповідним органам.

Оцінка внутрішнього контролю. Для прийняття рішення аудитором щодо методу перевірки та необхідної кількості аудиторських процедур необхідно провести тестування та дати оцінку системі внутрішнього контролю і стану бухгалтерського обліку. Мета тестування внутрішнього контролю:

- установити наявність внутрішніх нормативних документів, що регламентують трудові правовідносини між роботодавцем і працівниками;
- установити, чи розподілено несумісні обов'язки;
- перевірити, чи належним чином санкціонується та схвалюється нарахування заробітної плати, призначення допомоги за соціальним страхуванням;
- установити, чи належним чином ведуться документи з кадрового діловодства, з обліку праці та її оплати.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

11.1. Аудит соціально-трудової сфери – це система заходів щодо збирання інформації, яка характеризує ...

- а) відповідність структурного та кадрового потенціалу підприємства його меті та стратегії розвитку;
- б) встановлений порядок обліку персоналу та роботи з управління ним;
- в) дотримання законодавства у сфері праці її оцінки та аналіз, узагальнення та розроблення практичних рекомендацій стосовно підвищення ефективності діяльності підприємства у напрямі регулювання соціально-трудоких відносин;
- г) якість кадрової системи підприємства (організації), ефективність ведення кадрової політики та послідовність розвитку системи управління людськими ресурсами

11.2. До об'єктів аудиту у соціально-трудої сфері не належать:

- а) людські ресурси підприємства та його діяльність;
- б) служба управління людськими ресурсами;
- в) фінансові результати і використання прибутку;
- г) оплата праці та розрахунки з соціальними фондами

11.3. Аудит людських ресурсів – це система контролю за ...

- а) діяльністю підприємства у сфері регулювання соціально-трудоїх відносин;
- б) дотриманням встановленого порядку обліку персоналу та роботи з управління ним;
- в) існуючим порядком обліку персоналу і роботи з управління ним;
- г) ефективністю ведення бухгалтерської та фінансової звітності підприємства

11.4. До основних джерел інформації, яку використовують при проведенні аудиту в соціально-трудої сфері не належать:

- а) закони та інструкції;
- б) документація та звітність;
- в) анкетування та інтерв'ю працівників;
- г) дані офіційної статистики;
- д) показники праці

11.5. Аудит персоналу в організаційно-технологічному аспекті, – це:

- а) оцінка соціально-трудоїх відносин на підприємстві;
- б) ефективність функціонування служб управління персоналом;
- в) аналіз показників;
- г) конкурентоспроможність підприємства в трудої сфері

11.6. Аудит персоналу в соціально-психологічному аспекті – це:

- а) визначення економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами;
- б) визначення конкурентоспроможності підприємства в трудої сфері, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами;
- в) оцінка соціально-трудоїх відносин на підприємстві для виявлення основних факторів трудої мотивації та знаходження резервів вдосконалення діяльності фірми і суб'єктивних позицій працівників, соціально-психологічного клімату, лояльності, конфліктності;
- г) перевірка документації та аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективності діяльності організації

11.7. Один з найбільш часто використовуваних інструментів у ході аудиторських перевірок, що дозволяє отримати інформацію про ставлення співробітників до системи управління персоналом та її ефективності, з'ясувати думки працівників з певних питань:

- а) інтерв'ю;
- б) аналіз офіційних документів;
- в) анкетні огляди й опитування, звіти;
- г) експерименти в області управління персоналом

11.8. Технічним етапом процесу аудиту персоналу можна назвати етап:

- а) оцінки і аналізу інформації;
- б) формування висновків і рекомендацій;
- в) збору даних;
- г) постановки проблеми

11.9. Всебічний опис дій з управління персоналом, який включає як визначення сильних сторін у роботі з персоналом, так і рекомендації щодо поліпшення методів, які є не ефективними, - це:

- а) аудиторський план;
- б) аудиторський лист;
- в) аудиторський список;
- г) аудиторський звіт

11.10. Показники, за якими здійснюється оцінка виконання функції щодо підбору кадрів, - це:

- а) час існування вакансії;
- б) число заповнених вакансій за рахунок власних працівників у загальній кількості вакансій;
- в) відношення загальних витрат на заробітну плату знову прийнятих фахівців до вартості їх підбору;
- г) витрати на найм одного робітника скориговані на дефлятор валютного курсу країни.

Завдання

Завдання 11.1. Проводячи аудит трудової активності на підприємстві, аудитор аналізує показники, які можна віднести до трьох груп: 1) виробничо-економічні; 2) показники творчої активності; 3) показники розвитку особистості.

Встановіть відповідність між групами та показниками.

Групи показників	Показники
1. Виробничо-економічні показники	а) Економія матеріальних ресурсів
2. Показники творчої активності	б) Задоволеність працею
3. Показники розвитку особистості	в) Розробка інновацій
	г) Трудова кар'єра
	д) Участь у роботі громадських організацій

Завдання 11.2. В системі аудиту найму та звільнень персоналу аналізується група показників. До кожного показника підберіть алгоритм його визначення.

Показники	Алгоритм визначення
1. Коефіцієнт сталості кадрів	а) відношення числа працівників, які працювали весь звітний період до числа працівників на кінець періоду
2. Коефіцієнт обороту з вибуття	б) відношення числа працівників, які працювали весь звітний період до числа працівників на початок періоду
3. Коефіцієнт заміщення:	в) відношення різниці числа прийнятих і вибулих за період до середньооблікової чисельності працівників
	г) відношення числа вибулих за період до середньооблікової чисельності працівників
	д) відношення числа вибулих за період до числа працівників на кінець періоду

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 10].

Допоміжна: [30, 39, 45].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 12. МОНІТОРИНГ РИНКУ ПРАЦІ

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Моніторинг – це система збору даних про складні явища, які описуються за допомогою певних ключових показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта дослідження, відстеження тенденцій і динаміки змін, що відбуваються в них, і на цій основі прийняття оптимальних управлінських рішень.

Моніторинг соціально-трудової сфери - це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері. На рівні підприємства моніторинг соціально-трудої процесів являє собою систему збору інформації про соціальні процеси у сфері праці та соціально-трудої відносин з метою діагностики, аналізу, оцінки стану та ефективності функціонування соціально-трудої відносин.

Моніторинг соціально-трудої сфери необхідно розглядати як один з найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні завдання моніторингу соціально-трудої сфери:

- постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудої відносин,
- систематичний аналіз процесів, які здійснюються в соціально-трудої сфері,

- попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги,

- короткостроковий прогноз можливих змін у соціально-трудої сфері.

У рамках моніторингу поєднується статистична інформація й соціологічна, що підвищує обґрунтованість і вірогідність інформації, тому що багато даних не містяться в статистичній звітності й можуть бути отримані тільки за допомогою опитувань. Отже, завдяки моніторингу вдається одержати дані, які раніше не відображувались жодним інформаційним каналом або істотно спотворювалися.

Основні джерела інформації для моніторингу соціально-трудої сфери: вибіркові обстеження домогосподарств; переписи населення; адміністративна статистика; вибіркові обстеження та перепис підприємств.

Вибіркові обстеження домогосподарств у вигляді опитування дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя. Виділяють такі переваги даного способу отримання інформації: визначення статусу зайнятості відповідає прийнятим міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівняльними між собою; надається велика кількість додаткової інформації.

До недоліків вибіркових обстежень домогосподарств відносяться такі: необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення даного дослідження не частіше, ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; непостійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження.

Дуже важливим джерелом інформації є *переписи населення*, котрі мають дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна ж відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення за перепису, на відміну від вибіркових досліджень домогосподарств. Дане джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Адміністративна статистика - це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг даного джерела інформації відносяться: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дозволяє слідкувати за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці. Але даному способу отримання інформації притаманні й певні недоліки, зокрема охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, у відповідності до прийнятих правил; неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

Вибіркові обстеження підприємств дозволяють одержати інформацію про трудову діяльність з точки зору виробничих процесів. Вони є єдиним

джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Перевагою даних обстежень є такі: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Джерелами моніторингового аналізу на рівні підприємства є дані відділів праці й заробітної плати, планово-аналітичного відділу, бухгалтерії, акти ревізій, перевірок, звіти, довідки про обстеження, документи відділу кадрів – пояснювальні записки, протоколи виробничих нарад, листи, догани, заяви й скарги працівників, а також результати анкетування, інтерв'ю та соціологічного тестування.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

12.1. Система послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці – це:

- а) синтез;
- б) аналіз;
- в) моніторинг;
- г) спостереження

12.2. Метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання – це:

- а) вивчення документальних матеріалів;
- б) експеримент;
- в) опитування;
- г) спостереження

12.3. Принцип єдності об'єкта спостереження – це:

- а) відповідність між системою моніторингу та об'єктом дослідження;
- б) відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудовій сфері суспільства;
- в) спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому;
- г) підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням

12.4. Обстеження, які надають інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів називаються:

- а) вибіркові обстеження домогосподарств;
- б) соціологічні обстеження;
- в) переписи населення;
- г) вибіркові обстеження підприємств

12.5. Принцип комплексності – це:

- а) спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому;
- б) відповідність між системою моніторингу та об'єктом дослідження;
- в) підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням;
- г) відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудовій сфері суспільства

12.6. Під моніторингом ринку праці розуміють:

- а) багаторівневу систему спостереження, збирання, оброблення, передавання, збереження і аналізу інформації про соціальні та економічні процеси певної території;
- б) безперервний процес системного статистичного спостереження стану ринку праці та його інститутів;
- в) процес поточного спостереження, контролю, оцінювання, аналізу і прогнозування соціально-економічних процесів у суспільстві на базі статистичних даних

12.7. До інформаційної бази моніторингу ринку праці в Україні не входять:

- а) матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;
- б) дані щодо розвитку фінансового ринку;
- в) дані базових підприємств, не охоплених державною статистикою;
- г) дані вибірових одноразових обстежень підприємств, груп населення, домогосподарств;
- д) дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів

12.8. До основних завдань МОП у сфері моніторингу ринку праці не належить...

- а) розробка міжнародних норм зі статистики праці;
- б) контроль за використанням цих норм державами-членами МОП при підготовці національних статистичних даних про працю;
- в) організація моніторингу національних ринків праці;
- г) надання користувачам в усьому світі найважливіших узагальнених статистичних даних про працю

12.9. 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 на випадок безробіття;
- г) органами виконавчої влади на місцях

12.10. 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

Завдання

Завдання 12.1. Впишіть в таблицю суб'єктів моніторингу ринку праці у відповідності з інформацією, що ними надається.

Показники моніторингу	Суб'єкт моніторингу, що надає інформацію
Кількість зайнятих в країні	
Кількість зареєстрованих безробітних	
Кількість вакансій на ринку праці	
Обсяги трудової міграції	
Кількість колективних трудових спорів	

Завдання 12.2. Визначте роль моніторингу потреб ринку праці у формуванні державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою в Україні.

Рекомендована література:

Базова: [1, 5, 6, 10].

Допоміжна: [40, 43, 47].

Інформаційні ресурси: [1, 2].

ТЕМА 13. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ІНФОРМАТИВНА ЧАСТИНА

Міжнародна організація праці (МОП) утворена в 1919 році і об'єднує делегатів урядів, підприємців та працівників різних держав. Особливістю цієї організації є те, що вона при розгляді усіх питань праці ґрунтується на засадах трипартизму (соціального партнерства). Тобто, держава, підприємці, профспілки є різними частинами, незалежними одна від одної, кожна з яких виконує специфічні функції і несе свою відповідальність. Так, в системі соціального партнерства до цих питань відносяться:

- двосторонні колективні договори; тристоронні консультації і переговори між урядом, підприємцями і працівниками;

- трудові конфлікти та їх врегулювання;
- участь працівників у прийнятті рішень на підприємствах тощо.

Міжнародна організація праці здійснює активну діяльність у різних напрямках економіки праці й соціально-трудовах відносин. Проте серед напрямків діяльності МОП визначальне місце займають міжнародні трудові норми, які реалізуються через документи двох видів: Міжнародні трудові конвенції і рекомендації. На даний час прийнято біля 400 конвенцій та рекомендацій, які в сукупності складають «Міжнародний трудовий кодекс». Конвенції є обов'язковими для держав, які їх ратифікували. Рекомендації дають орієнтири для національної політики, законодавства та практики.

Найвищим органом МОП є *Міжнародна (генеральна) конференція праці*, яка скликається щорічно в Женеві.

Основне завдання конференції — прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій. Конференція затверджує бюджет і програму діяльності МОП на кожне дворіччя. На ній вибирається основний виконавчий орган МОП — Адміністративна рада.

Міжнародне бюро праці (МБП) — постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції та Адміністративної ради. Міжнародне бюро праці діє під керівництвом Генерального директора, який обирається Адміністративною радою на п'ять років із можливістю наступного переобрання. В апараті МБП близько 1900 співробітників більше 110 національностей, що працюють як у самій штаб-квартирі в Женеві, так і в 40 відділеннях МОП у різних регіонах світу.

Окрім перелічених офіційних органів МОП, періодично проводяться на тристоронній основі регіональні конференції МОП, галузеві й технічні наради з окремих галузей і груп галузей економіки. Для розв'язання найбільш термінових питань час від часу скликаються наради експертів, які також відбуваються на тристоронній основі.

Міжнародний інститут соціально-трудовах відносин — самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення.

Міжнародний навчальний центр МОП — найбільший навчальний заклад системи ООН. Теми навчальних програм центру визначено спільно з МБП, це — підготовка управлінських кадрів, освіта робітників, трудові відносини, програми сприяння трудящим жінкам, охорона і гігієна праці, соціальне забезпечення та ін.

Нормотворча діяльність МОП полягає в розробці та прийнятті міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій).

Для перевірки застосування конвенцій у національному законодавстві й на практиці МОП створила механізм контролю, заснований на вивченні комітетом незалежних експертів національного законодавства і практики, а також розслідування конкретних випадків порушення конвенції тристоронніми органами МОП.

Особливий механізм контролю встановлено за виконанням конвенцій про свободу об'єднань. Тристоронній комітет Адміністративної ради зі свободи

об'єднань розглядає скарги, що подаються міжнародними або національними профспілковими організаціями.

Факти порушення конвенцій доповідаються Адміністративній раді, яка звертає увагу уряду на його зобов'язання.

У деяких випадках уряди просять направити до їхньої країни комісію з розгляду і примиренню, які складаються з незалежних спеціалістів. У результаті втручання МОП було знайдено вихід із багатьох конфліктних ситуацій,

Кожна країна-член МОП зобов'язується регулярно надавати в МБП доповіді про заходи із застосування ратифікованих конвенцій у законодавстві та на практиці, що вивчаються спеціальним комітетом експертів, який складається з 20 незалежних авторитетних експертів із різних регіонів світу. Підготовлена комітетом експертів доповідь затверджується генеральною конференцією МОП.

Будь-який представник уряду, підприємців і трудящих має право на подання скарги на державу-члена МОП, яка не дотримується конвенції. У такому випадку Адміністративна рада створює комісію з трьох висококваліфікованих експертів-юристів для розгляду скарги, які розробляють рекомендації щодо виправлення виявлених хиб. Рекомендації цієї комісії затверджуються Адміністративною радою та є обов'язковими для виконання. У випадку, коли країна не погоджується з цими рекомендаціями, вона має право передати справу до міжнародного суду.

Якщо країна-член МОП не виконала в установлений термін рекомендації комісії або міжнародного суду, то Адміністративна рада може рекомендувати конференції такі дії, які вона вважає за доцільні для виконання цих рекомендацій. Процедури контролю за застосуванням норм є дуже важливими, оскільки сприяють втіленню в життя принципів, проголошених МОП. Рекомендації МОП ратифікації не підлягають, тому вони не мають юридичної сили конвенцій, їхня мета — доповнювати і розвивати конвенції.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

Тести для самоперевірки знань

13.1. В якому році створено Міжнародну організацію праці:

- а) 1919 р.;
- б) 1945 р.;
- в) 1970 р.;
- г) 1991р.

13.2. Вищим органом Міжнародної організації праці є:

- а) Комітет експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій;
- б) Міжнародне бюро праці;
- в) Генеральна Конференція представників Членів Організації;
- г) Адміністративна рада

- 13.3. До основних завдань МОП у сфері моніторингу ринку праці не належить...
- а) розробка міжнародних норм зі статистики праці;
 - б) контроль за використанням цих норм державами-членами МОП при підготовці національних статистичних даних про працю;
 - в) організація моніторингу національних ринків праці;
 - г) надання користувачам в усьому світі найважливіших узагальнених статистичних даних про працю
- 13.4. Кожна держава-член Міжнародної організації п має право послати на Генеральну Конференцію представників Членів Організації своїх делегатів у кількості:
- а) один від уряду і по одному від працівників та роботодавців;
 - б) два від уряду і два від працівників;
 - в) два від уряду і по одному від працівників та роботодавців;
 - г) один від уряду і по два від працівників та роботодавців
- 13.5. За методологією МОП до безробітних не належать особи, які...
- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
 - б) вперше шукали роботу і не мали професії;
 - в) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів;
 - г) відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи;
 - д) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів
- 13.6. Міжнародна стандартна класифікація всіх видів економічної діяльності:
- а) упорядковує підприємства за сферами економічної діяльності, враховуючи різновиди продукції або характер наданих послуг;
 - б) групує професії за чотирма рівнями та спеціалізацією;
 - в) передбачає групування зайнятого населення за окремими категоріями;
 - г) немає жодної вірної відповіді
- 13.7. 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
- 13.8. 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

13.9. 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

13.10. Дайте правильне трактування терміну «конвенції»:

- а) документи, призначені для створення орієнтирів при виробленні державами – членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері соціально-трудова відносин;
- б) інструкції;
- в) стандарти, що регламентують зобов'язання і відповідальність усіх країн щодо соціально-трудова відносин;
- г) міжнародно-правові договори, які закріплюють для держав – членів МОП зобов'язання юридичного характеру.

Завдання

Завдання 13.1. Навести перелік фундаментальних конвенцій МОП, що стосуються принципів та прав у сфері праці (не більше 10-ти). Матеріали відобразити у табличній формі.

Завдання 13.2. Навести перелік основних конвенцій МОП, що стосуються безпеки та гігієни праці. Матеріали відобразити у табличній формі.

Рекомендована література:

Базова: [1, 6, 7, 10].

Допоміжна: [37, 38, 42].

Інформаційні ресурси: [6, 7].

Рекомендована література

Базова

1. Акіліна О. В., Ільч Л. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. Київ : КУБГ, 2020. 949 с.
2. Бабенко А. Г., Бондаревська К. В. Нормування праці : навчально-наочний посібник. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2013. 158 с.
3. Брич В. Я., Дяків О. П. Економіка праці та соціально-трудова відносина. URL: <http://books.br.com.ua/themes/108/119>.
4. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
5. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
6. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.
7. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
10. Червінська Л. Економіка праці: навч. посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 288 с.

Допоміжна

1. Арапов О. С. Нормування праці як фактор підвищення ефективності виробництва. Економічний аналіз. 2017. Том 27. № 4. URL: <https://www.econa.org.ua/index/1446>.
2. Багратян Г. А., Кліпа І. А. Соціальна політика та ефективність економіки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 1 (54). С. 26–31.
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
4. Валецька О. В., Приходько О. М. Особливості правового регулювання дистанційної зайнятості в трудових відносинах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Випуск 5. Т.1. С. 138-141.
5. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
6. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. *Трудове право*. 2016. № 3. С. 82-86.
7. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Трудове право*. 2016. № 7. С. 60-65.

8. Ігнатенко Т. С. Зайнятість населення з вищою освітою як чинник формування середнього класу в Україні. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 квітня 2017 р.)*. Київ : КНЕУ, 2017. С. 111–113.

9. Ігнатенко Т. С. Компаративний аналіз становища та динаміки розвитку глобального середнього класу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2018. № 30. С.92–95.

10. Ігнатенко Т. С. Політика формування середнього класу: сутність, складові та пріоритетні напрями в Україні. *Бізнес Інформ*. 2018. № 4. С. 214-221.

11. Ігнатенко Т. С. Пріоритетні завдання політики формування середнього класу в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. 2018. Вип. 1(9). С. 83–87.

12. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Випуск 2(02). С. 84-91.

13. Колобердянко І. І., Редька Ю. А. Сучасні системи та організація оплати праці в зарубіжних країнах. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2(26). С. 123-130.

14. Колот А. Розвиток науки про працю і соціально-трудові відносини та її роль у переформатизації та формуванні сучасного економічного мислення. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 6. С. 3–10.

15. Кочеміровська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України : аналіт. доп. Київ : НІСД, 2014. 108 с.

16. Кравченко І. С. Забезпечення гідної праці в умовах сучасних викликів. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 квітня 2017 р.)*. Київ : КНЕУ, 2017. С. 48–50.

17. Кравченко І. С. Ринки праці ЄС та України: особливості взаємодії у світлі підписання договору про асоціацію. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика* : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; Ін-т соц.-труд. відносин. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 43–53.

18. Крайній В. О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 1. С. 92-96.

19. Красномовець В. А., Пасека А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин України: особливості формування та перспективи розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 155-159.

20. Кузьменко А. В. Продуктивність праці. Європейський підхід. Продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 394-399.

21. Кулакова С. Ю. Мотивація трудової діяльності в системі управління

персоналом підприємства. *Економіка і регіон*. 2017. № 2. С. 61-67.

22. Лаврук О. Кадрове планування в системі управління персоналом. *Economic and law paradigm of modern society*, 2016. № 1. С.118-123.

23. Лібанова Е., Цимбал О. Доцентровий зміст політики доходів. *Дзеркало тижня*. 2017. Випуск № 30-31. URL : <https://dt.ua>.

24. Лісогор Л. С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2015. Випуск XI. С. 177-183.

25. Лисак В. Ю., Семендяк В. М. Розвиток людського капіталу: суть, проблеми та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 21. С. 548-552.

26. Луньова Т. С. Академічна мобільність та освітня міграція як фактори впливу на формування середнього класу в Україні. *Бізнес-аналітика в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції*, 17 березня 2021 року / Упоряд. О. А. Іващенко. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2021. С.192-194. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/5595>.

27. Луньова Т. С. Забезпечення зайнятості жінок в контексті формування середнього класу в Україні. *Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*. Київ: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2020. С.369-372. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/5190>.

28. Луньова Т. С. Нормування праці в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції*. Київ: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2021. С. URL:.

29. Луньова Т. С. Рівень життя населення України: підходи до аналізу та сучасний стан. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2020. № 4.

30. Мазурик О. В. Соціальний аудит як сучасна діагностична технологія: теоретико-методологічні засади дослідження, західний досвід, вітчизняні перспективи. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2015. № 1148. С. 107-112.

31. Машика Ю. В. Система норм та нормативів праці в Україні. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream>.

32. Мельниченко О. А., Гулій Р. М. Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua.

33. Мощна І. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Випуск 25, частина 1. С. 166-169.

34. Пищуліна О. Розвиток людського капіталу на шляху до якісних реформ. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

35. Петрова І. Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2. С. 42-48.

36. Петрова І. Л. М'які фактори управління змінами у сфері соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 89–95.

37. Погребняк О. Ю. Порядок ухвалення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці. *Право і суспільство*. 2016. № 2. Ч. 2. С. 81-84.

38. Погребняк О. Ю. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2016. №3 (53). С. 43-46.

39. Полякова Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/2920/1/82.pdf>.

40. Руженський М. М. Продуктивна зайнятість і соціальний захист населення в умовах економічної нестабільності: актуалізація системної взаємодії. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 1. С. 43-50.

41. Синяєва Л. В. Роль норм і нормативів в організації праці. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 2(26). С. 206-213.

42. Смоквіна Г. А., Кімінчиджи Г. І. Дослідження основних завдань Міжнародної організації праці та напрямів використання закордонного досвіду у вітчизняному законодавстві. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2020. № 1 (47). С. 61-71.

43. Тертичний О. О., Макарова Л. Г. Стан продуктивності праці на території сучасної України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2. С. 199-206.

44. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

45. Урусова З. П. Аналіз трудових показників в аудиті персоналу. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 738-741.

46. Хромов М. І. Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: [монографія]. Донецьк : Ноулідж, 2013. 254 с.

47. Черкасов А. В., Родіонов О. В. Продуктивна зайнятість та соціальний розвиток України: стан та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 25-29.

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України.
URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України.
URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Офіційний сайт Міністерства фінансів України.
URL: www.minfin.gov.ua.

4. Офіційний сайт Національного банку України.
URL: <http://www.bank.gov.ua>.

5. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення.

URL: <http://www.nspp.gov.ua>.

6. Офіційний сайт Постійного представництва України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях в Женеві.

URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

7. Офіційний сайт Федерації професійних спілок України.

URL: <http://www.fpsu.org.ua>.