

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет
Кафедра менеджменту

65-434

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять та самостійного вивчення дисципліни
«Економіка праці та соціально-трудова відносини»
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування»,
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Рівне – 2023

Методичні вказівки до практичних занять та самостійного вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня, галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». Марценюк В.В. Рівне: РДГУ, 2023. 24 с.

Укладач: В.В. Марценюк, викладач кафедри менеджменту

Відповідальний за випуск: Т.М. Микитин, завідувач кафедри менеджменту, доцент, кандидат технічних наук

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №__ від _____ р.)

Схвалено НМР факультету Документальних комунікацій, менеджменту, технологій та фізики (протокол № від _____ р.)

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	4
2. Програма навчальної дисципліни. Питання та завдання за темами...5	
Змістовий модуль № 1 Соціально-трудові відносини на макрорівні5	
Змістовий модуль № 2 Організація, ефективність та оплата праці: планування та регулювання у трудовій сфері	11
Змістовий модуль № 3 Тенденції формування й розвитку ринку праці	16
3. Рекомендована література.....	22

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Відповідно до Освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, «Економіка праці та соціально-трудова відносини» для спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» є нормативною навчальною дисципліною.

Предметом навчальної дисципліни є праця, закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці, функціонування, розвиток і регулювання соціально-трудова відносин, підвищення ефективності і дохідності праці та рівня її оплати..

Метою навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних і практичних знань з питань функціонування розвитку та регулювання соціально-трудова відносин в суспільстві, доходів населення та оплати праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці.

До завдань навчального курсу належать:

- висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудова відносин;
- формування у здобувачів вищої освіти практичних навичок і вмій щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудова сфері;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі;
- формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці й соціально-трудова відносин.

У процесі опанування даної дисципліни здобувач вищої освіти набуває наступних загальних компетентностей:

- Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.
- Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.

Спеціальних (фахових) компетентностей:

- Здатність діяти соціально відповідально і свідомо;
- Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

За результатами вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» здобувачем вищої освіти першого (бакалаврського) рівня мають бути набуті наступні програмні результати

навчання:

- Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.
- Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.
- Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ. ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ЗА ТЕМАМИ

Змістовий модуль 1. Праця і трудовий потенціал у системі соціально-трудова відносин.

ТЕМА 1. Праця - основа розвитку економіки.

Праця і соціально-трудова відносини як предмет наукового економічного дослідження. Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» і її місце в навчальному процесі. Праця людини та її види. Категорії «характеру», «змісту» і «змістовності праці».

Питання для самоконтролю.

- Дайте визначення поняття “економіка праці”. Які основні етапи вона охоплює? Що саме, на Вашу думку, має вивчати дисципліна “Економіка праці і соціально-трудова відносини” на кожному з цих етапів?
- Визначте предмет, об’єкт і мету науки економіки в цілому та економіки праці зокрема.
- Охарактеризуйте працю й соціально-трудова відносини як предмет вивчення дисципліни. Яке місце займають соціально-трудова відносини в загальній системі суспільних відносин?
- Назвіть та охарактеризуйте основні ознаки класифікації видів праці

Практичні вправи та завдання

- 1.1. Визначте основні фактори виробництва (предмети праці, засоби праці, суб’єкти праці) і кінцевий результат (товар) для таких видів діяльності:
 - пошиття одягу;
 - будівництво;

- надання перукарських послуг;
 - пасажирські перевезення;
 - ремонт взуття;
 - переклади з іноземних мов.
- Дайте необхідні пояснення.

Завдання для самостійної роботи.

- Самостійно сформулюйте мету дисципліни “Економіка праці і соціально-трудова відносини”.
- З якими навчальними дисциплінами має зв’язок “Економіка праці і соціально-трудова відносини”? Дайте короткі пояснення.

ТЕМА 2. СТИМУЛИ ПРАЦІ ТА ЇХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ. СТРУКТУРА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ А

Протиріччя науково-технічного прогресу і їхній вплив на зміст і умови праці. Стимули праці і їхня соціально-економічне значення. Формування нових економічних стимулів при зміні соціально-економічних формацій. Зміни в суспільно-економічній структурі суспільства. Розподіл сукупного суспільного продукту. Трудові ресурси, сукупний фонд робочого часу, маса праці.

Питання для самоконтролю.

- Дайте визначення поняття “стимулювання праці”. Що таке нові економічні стимули.
- В чому зміст протирічливого впливу НТП на результати праці? Обґрунтуйте відповідь.
- Чим визначаються типи відтворення населення? Назвіть та охарактеризуйте ці типи.
- Назвіть та охарактеризуйте основні види руху населення. Якими показниками визначається природний рух населення, а якими міграція?
- Дайте визначення понять “економічно активне населення” і “економічно неактивне населення”.
- Охарактеризуйте таку категорію населення як “трудові ресурси”. Який взаємозв’язок існує між поняттями “працездатний вік”, “працездатне населення”, “трудові ресурси”?
- Чи тотожні поняття “економічно активне населення” і “трудові ресурси”? Обґрунтуйте відповідь.

Практичні вправи та завдання

➤ 2.1. Визначити показники природного руху населення та тип відтворення населення Рівненської області.

Показники	2000	2010	2015	2020
Чисельність наявного населення на початок року, тис. осіб	1194,5	1183,3	1160,7	1151,6
Чисельність наявного населення на кінець року, тис. осіб	1193,3	1178,9	1156,5	1152,5
Чисельність народжених, тис. осіб	16,5	13,9	14,5	17,1
Чисельність померлих, тис. осіб	15,3	15,5	16,4	15,0

Зробити висновки.

Вікові групи населення, повних років	0...14	15	16...54	55...59	60...64	65...70	>70
Чисельність населення, тис. осіб	229	21	653	53	49	57	98
з них:							
1) безробітні, які шукають роботу	-	0,1	160,0	4,0	2,0	0,5	-
2) зайняті лише вихованням дітей і доглядом за хворими	-	0,1	1,5	0,5	1,5	0,8	0,3
3) зайняті в усіх сферах економічної діяльності	-	0,5	441,5	23,0	3,0	1,5	0,1
4) студенти і учні денної форми навчання	148	19	47	-	-	-	-

➤ 2.3. Вибрати необхідні дані та визначити чисельність трудових ресурсів області:

Вікові групи населення, повних років	0...14	15	16...54	55...59	60...64	65...70	>70
Чисельність населення, тис. осіб	228,9	21,1	653,2	53,0	48,7	56,7	97,8
з них:							
1) безробітні, зареєстровані в ДСЗУ*	-	-	59,1	4,0	-	-	-
2) зайняті в усіх сферах економічної діяльності	0,1	0,3	441,5	23,0	3,1	1,5	0,1
3) інваліди I та II групи, які не працюють	2,2	0,3	11,6	1,1	1,2	1,1	2,5
4) пільгові пенсіонери, які не працюють	-	-	0,5	1,8	x	x	x
5) студенти і учні денної форми навчання	148	19	47	-	-	-	-

*ДСЗУ – Державна служба зайнятості України

Для спрощення розрахунків приймати вік виходу на пенсію 60 років для всіх чоловіків і для всіх жінок.

Завдання для самостійної роботи.

➤ На основі статистичних даних проаналізуйте демографічну ситуацію (особливості природного та механічного руху населення) впродовж останніх 5-10 років в Україні та регіоні або населеному пункті, в якому проживаєте.

➤ Особливості міграції населення України. Основні причини міграції населення України.

➤ Які, на Вашу думку, наслідки міграції (як позитивні, так і негативні) для країн-донорів (країни, які постачають мігрантів, як правило трудових), країн-реципієнтів (країни, які приймають мігрантів, як правило трудових) та для самих мігрантів?

➤ Чи існує взаємозв'язок між зміною (покращенням чи

погіршенням) демографічної ситуації та зміною економічного стану країни чи окремого регіону? Дайте необхідні пояснення.

➤ Порівняйте пенсійний вік та середню тривалість життя чоловіків та жінок в Україні й інших державах. Зробіть висновки.

➤ Запропонуйте можливі джерела поповнення трудових ресурсів та економічно активного населення. Дайте необхідні пояснення.

➤ Про що може свідчити щорічне збільшення чисельності таких категорій населення як працюючі пенсіонери та працюючі підлітки? Обґрунтуйте відповідь.

➤ Чи є трудовий потенціал працівника (трудового колективу, суспільства) сталою величиною? Чи може він збільшуватися (зменшуватися). Обґрунтуйте відповідь.

➤ Охарактеризуйте поняття «робоча сила» і «людський капітал» та порівняйте їх з «трудовим потенціалом».

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ТА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Поняття та суб'єкти соціально-трудоових відносин. Особливості функціонування системи соціально-трудоових відносин на різних рівнях. Типи соціально-трудоових відносин. Договірне регулювання трудоових відносин. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Форми соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні. Соціальне партнерство в організації. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.

Питання для самоконтролю.

➤ Які відносини можна назвати соціально-трудоовими? Хто є суб'єктами соціально-трудоових відносин і які інтереси кожен з них переслідує?

➤ Чи можна віднести такі типи відносин як сусідські та сімейно-шлюбні до соціально-трудоових? Обґрунтуйте відповідь.

➤ Визначте та охарактеризуйте основні принципи, на яких можуть будуватися соціально-трудоові відносини.

➤ На яких рівнях можуть формуватися соціально-трудоові відносини? В чому полягають особливості функціонування соціально-трудоових відносин на кожному з цих рівнів?

➤ Які Ви знаєте типи соціально-трудоових відносин? В чому особливість кожного з цих типів СТВ? Який з них Ви вважаєте найбільш ефективним? Обґрунтуйте відповідь.

➤ Як Ви розумієте поняття “соціальне партнерство”?

➤ В чому полягає сутність принципу трипартизму при побудові системи соціального партнерства?

➤ Які рівні ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод існують в Україні? Назвіть сторони цих переговорів та угод.

➤ Що може бути предметом колективної угоди, регіональної та галузевої угоди, колективного договору?

Завдання для самостійної роботи.

➤ Визначте можливість та обґрунтуйте доцільність і ефективність конкретного типу СТВ на кожному рівні (працівник-працівник, працівник-роботодавець і т.д.) в певній ситуації.

➤ Обґрунтуйте роль конкуренції як типу СТВ для сучасного етапу формування ринку праці в Україні. Визначте можливі конкурентні переваги найманих працівників та роботодавців.

➤ Чи впливають профспілки на формування соціально-трудових відносин? В чому, на Вашу думку, повинен виражатися вплив профспілок на формування СТВ? Порівняйте вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку професійних спілок.

➤ Охарактеризуйте роль держави у формуванні соціально-трудових відносин.

➤ Визначте основні принципи соціального партнерства при проведенні колективних переговорів, при укладанні колективних договорів та угод, при проведенні взаємних консультацій та переговорів, при вирішенні колективних спорів (конфліктів).

➤ Наведіть конкретні приклади (офіційні назви) об'єднань роботодавців і профспілок, які беруть участь в укладанні угод на рівні галузей та територій.

➤ Ознайомтесь з чинною Генеральною угодою та будь-якою з чинних галузевих угод.

➤ Чи виникнення трудового конфлікту може бути наслідком неефективного функціонування системи соціального партнерства? Обґрунтуйте відповідь. В яких формах може проявлятися трудовий

конфлікт? Які методи вирішення трудового конфлікту діють в межах соціального партнерства?

➤ Охарактеризуйте таку форму соціального партнерства як “двопартизм”. Наведіть приклади країн, у яких СТВ формуються на основі трипартизму, а у яких – на основі двопартизму.

Змістовий модуль 2.

Організація, ефективність та оплата праці: планування та регулювання у трудовій сфері

ТЕМА 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ. ТЕМА 5. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Поняття, зміст і завдання організації праці. Поділ і кооперування праці на підприємстві. Організація робочих місць і трудових колективів. Законодавче регулювання питань праці. Розподіл праці на макро- та мікрорівнях.

Сутність нормування праці та його значення. Виробнича операція як об’єкт нормування праці. Структура робочого дня виконавця. Поняття про нормативи праці, вимоги до них. Види норм праці, їх розрахунок. Методи нормування праці..

Питання для самоконтролю.

➤ Що таке організація праці? В чому полягають її основні завдання на рівні окремого робочого місця, підприємства, національної економіки? Назвіть основні складові організації праці.

➤ Що таке поділ праці? Які існують форми поділу праці? Що таке кооперування праці? Розкрийте сутність поділу і кооперування праці на прикладі організації праці робітників спеціалізованих та комплексних бригад.

➤ Що таке нормування праці? Яке призначення нормування праці? Що може бути об’єктом нормування?

➤ Які Ви знаєте методи нормування праці? В чому їх сутність?

➤ Охарактеризуйте основні види норм. Чи є залежність між нормою часу і нормою виробітку? Яка саме? Що характеризує рівень виконання норм і як він розраховується?

➤ Що Ви розумієте під поняттям “робоче місце”? Що передбачає організація робочих місць?

➤ Що таке персонал? Які категорії персоналу Ви знаєте? Що передбачає такий елемент організації праці як організація добору і розвитку персоналу?

➤ Що таке умови праці? Які чинники впливають на умови праці на підприємстві? Яка роль покращення умов праці в системі організації праці?

➤ Поясніть значення для раціональної організації праці таких її складових, як раціоналізація трудових процесів та ефективне використання робочого часу.

➤ Яка роль в організації праці належить мотивації персоналу та зміцненню дисципліни праці?

Практичні вправи та завдання

➤ Знайти норму виробітку бригади за зміну, якщо норма часу становить 0,25 люд-год, тривалість зміни – 8 год, у бригаді працює 5 робітників.

➤ Знайти норму часу, якщо норма виробітку бригади за зміну становить 200 одиниць продукції, тривалість зміни – 8 год, у бригаді працює 10 робітників.

➤ На підприємстві виготовляється кілька видів продукції. Знайдіть рівень виконання норми виробітку, якщо фактичний обсяг виробництва продукції становить 1900 од., норма часу – 0,1 люд-год, фактична трудомісткість продукції – 200 люд-год.

Завдання для самостійної роботи.

➤ Охарактеризуйте функціональний склад персоналу організації неvirобничої сфери (наприклад, освітнього закладу, театру, бібліотеки, банку, центру зайнятості, міськдержадміністрації тощо).

➤ Опишіть, яким чином має бути організоване робоче місце конкретного працівника (професію та вид економічної діяльності студент може обрати самостійно), враховуючи при цьому також вимоги охорони праці та раціональної організації його робочого часу.

➤ Наведіть конкретні приклади поділу та кооперування праці на рівні: а) бригади; б) окремого підприємства; в) конкретної галузі; г) національної економіки.

ТЕМА 6. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Сутність продуктивності та ефективності праці. Показники вимірювання продуктивності праці, вимоги до них. Методи вимірювання продуктивності праці. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці. Сутність і значення резервів підвищення продуктивності праці. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

Питання для самоконтролю.

- Що таке продуктивність праці?
- Що таке ефективність праці?
- Назвіть та охарактеризуйте основні показники рівня продуктивності праці.

➤ Якi Ви знаєте методи визначення продуктивності праці? В чому полягає сутність кожного з цих методів. Назвіть основні переваги та недоліки вимірювання обсягу продукції при визначенні продуктивності праці в натуральних і вартісних показниках.

➤ Що таке фактори зростання продуктивності праці та резерви зростання продуктивності праці? Перерахуйте основні фактори та резерви зростання продуктивності праці.

Практичні вправи та завдання

➤ 6.1. Визначити і порівняти продуктивність праці (виробіток) одного робітника в натуральному і вартісному виразі на основі таких вихідних даних:

Показники	2009	2010	2011	2012	2013
Обсяг виготовленої продукції, шт.	7500	7865	6300	6000	6000
Чисельність робітників, осіб	10	11	10	10	10
Вартість одиниці продукції, грн./шт.	100	95	110	175	190

Зробити висновки

➤ 6.2. Середня чисельність робітників у звітному періоді збільшилась на 10%, а виробництво продукції зросло на 12%. Як змінилась продуктивність праці (виробіток)? Знайдіть індекс продуктивності праці.

➤ 6.3. Продуктивність праці (виробіток) у звітному періоді підвищилась на 8%, а загальний обсяг виробництва збільшився на 4%. Як змінилась середньоспискова чисельність працівників?

➤ 6.4. Визначити і порівняти річну і годинну продуктивність праці працівників на підприємстві А і підприємстві Б.

Показники	Підприємство А	Підприємство Б
Обсяг виробництва, тис. грн.	45548	17530
Чисельність працівників, осіб	1386	507
Фактичні затрати робочого часу в середньому на одного працівника, год.	1552	1678

Зробити висновки

Завдання для самостійної роботи.

➤ Якi, на Вашу думку, існують внутрішні та зовнішні фактори зростання продуктивності праці. Охарактеризуйте особливості їх впливу на зміну (збільшення або зменшення) рівня продуктивності праці.

ТЕМА 7. Політика доходів як важлива ланка системи соціально-трудових відносин

Структура доходів населення. Номінальні і реальні доходи. Рівень життя: поняття і чинники, що його визначають. Економічна сутність і значення оплати праці. Вибір форм і систем оплати праці в ринкових умовах. Державне регулювання оплати праці.

Питання для самоконтролю.

➤ Що таке заробітна плата? Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці? Перерахуйте та охарактеризуйте основні функції заробітної плати.

➤ Розкрийте сутність заробітної плати як економічної категорії, елемента ринку праці, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця.

➤ Дайте визначення понять “якість праці”, “кваліфікація працівника”, “проста праця”, “редукція праці”. З’ясуйте зв’язок між цими поняттями.

➤ Перерахуйте основні складові тарифної системи. Дайте визначення понять “тарифна ставка”, “посадовий оклад”, “тарифна сітка”, “схема посадових окладів”, “тарифно-кваліфікаційний довідник”.

➤ Що таке “тарифний коефіцієнт” та “тарифний діапазон”? Що характеризують ці величини?

➤ Від чого залежить розмір тарифної ставки працівника?

➤ Які форми тарифної оплати праці традиційно існують на підприємствах України? Які системи застосовуються в межах цих форм? Дайте коротку характеристику кожної з тарифних систем оплати праці.

➤ Що є мірою праці при почасовій формі заробітної плати? За яких умов доцільно застосовувати цю форму оплати праці?

➤ Що є мірою праці при відрядній формі заробітної плати? Визначте умови, необхідні для застосування цієї форми оплати праці.

➤ Що таке одинична відрядна розцінка? Чи потрібно для її розрахунку знати певні норми праці? Які саме?

➤ Порівняйте між собою відрядну та почасову форми оплати праці щодо їхніх переваг, недоліків та можливостей застосування.

➤ Як розрахувати розмір заробітної плати при простій почасовій, почасово-преміальній, простій (прямій) відрядній та відрядно-преміальній системах заробітної плати?

➤ Що Ви знаєте про комісійну оплату праці?

➤ В чому полягає сутність таких безтарифних систем оплати праці, як система участі в доходах підприємства, система участі в прибутках

підприємства, система участі в акційному капіталі? Які можливості їх застосування на вітчизняних підприємствах?

➤ Чим визначається структура заробітної плати? Які виплати відносяться до основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат?

➤ Охарактеризуйте роль надбавок і доплат в тарифній системі оплати праці. Наведіть конкретні приклади.

➤ Охарактеризуйте роль премій в системі оплаті праці. Які існують вимоги до розробки систем преміювання? Що таке умови і показники преміювання? Які існують особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу?

➤ Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності?

➤ Що таке мінімальна заробітна плата? Яким органом державної влади встановлюється розмір мінімальної заробітної плати?

➤ Який механізм індексації заробітної плати діє в Україні?

➤ Яке відношення до заробітної плати найманих працівників має єдиний соціальний внесок і податок на доходи фізичних осіб? Який механізм їх розрахунку?

Практичні вправи та завдання

➤ 7.1. Знайдіть одиничну відрядну розцінку, якщо норма часу дорівнює 0,52 н-год., тарифна ставка – 10,40 грн./н-год.

➤ 7.2. Знайдіть одиничну відрядну розцінку, якщо норма виробітку дорівнює 12 шт./н-год, тарифна ставка – 12,60 грн./н-год.

➤ 7.3. Як має змінитися одинична відрядна розцінка, якщо норма виробітку зменшилась на 2%, а тарифна ставка збільшилась на 5%?

➤ 7.4. Розрахувати тарифну сітку для: а) нормальних умов праці; б) шкідливих умов праці на основі таких вихідних даних:

- мінімальна заробітна плата – _____, грн./місяць (зазначте чинний розмір мінімальної заробітної плати, визначений законодавством України);

- корисний фонд робочого часу – 176 год/місяць;

- тарифні ставки при відрядній оплаті на 10% більші від тарифних ставок при почасовій оплаті;

- тарифні ставки при важких та шкідливих умовах праці на 12% більші ніж при нормальних умовах праці;

- тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8	1,9	2,0

➤ 7.5. Розрахувати заробітну плату за місяць для робітника з почасовою оплатою праці, якщо він має 4-ий розряд (і виконував

роботу відповідного розряду) з встановленою тарифною ставкою 14,10 грн./год; відпрацював 22 зміни тривалістю по 8 год.; був премійований у розмірі 15% тарифної заробітної плати.

➤ 7.6. Розрахувати і порівняти тарифну заробітну плату за робочий день для I і II робітника при почасовій та відрядній формах оплати праці.

№ п/п	Показники праці	Робітники	
		I	II
1.	Фактичні затрати робочого часу, год.	8	8
2.	Кількість виготовленої продукції, шт./день.	15	20
3.	Норма часу на виготовлення одиниці продукції, н-год./шт.	0,5	
4.	Годинна тарифна ставка		
	– при по часовій оплаті, грн./год.	17,50	
	– при відрядній оплаті, грн./н-год.	18,05	

Зробити висновки

➤ 7.7. Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт:

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, шт.	Розряд роботи	Норма часу на деталь, хв.
М-1	226	4	24,0
М-2	830	3	6,0

Тарифна ставка для 1-го розряду: 11,00 грн./н-год. Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8	1,9	2,0

➤ 7.8. Робітник-почасовик 4-го розряду відпрацював 174 год., виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10% тарифної заробітної плати, зекономив матеріалів на суму 750 грн. (розмір премії становить 8% від вартості зекономлених матеріалів), протягом трьох змін (тривалість зміни – 8 годин) був задіяний на роботах зі шкідливими умовами (доплата в розмірі 12% тарифної ставки). Тарифна ставка 1-го розряду – 10,60 грн./год. Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8

Визначити розмір усіх доплат та загальну суму заробітної плати робітника.

➤ 7.9. Знайдіть відрядну заробітну плату кожного робітника, якщо працює двоє робітників з тарифною ставкою 11,70 грн./н-год., обсяг виконаних ними робіт дорівнює 550 одиниць, норма виробітку за зміну – 20 одиниць, тривалість зміни – 8 годин.

➤ 7.10. За наведеними даними розрахувати тарифну заробітну плату робітників за місяць при відрядній оплаті праці.

№ п/п	Показники праці	Робітники	
		I	II
1.	Кваліфікаційний розряд робітника і робіт	3	5
2.	Кількість виготовленої продукції за місяць:		
	A	100	0
	B	270	0
	C	0	100
	D	0	400
3.	Тарифний коефіцієнт	1,25	1,50
4.	Норми часу на одиницю продукції, н-год./шт.:		
	A		0,2
	B		0,5
	C		0,4
	D		0,3
5.	Тарифна ставка 1-го розряду, грн./н-год.		12,50

Зробити висновки

➤ 7.11. Робітник перебуває на відрядно-прогресивній системі оплати праці. Розмір тарифної ставки – 10,70 грн./н-год. Відпрацьовано 165 годин та виготовлено 380 одиниць якісної продукції при нормі часу 0,5 н-год/од. Вихідний рівень виконання норм, з якого починається збільшення відрядної розцінки, – 110%. При одноступеневій шкалі відрядна розцінка зростає на 30%. Розрахувати розмір заробітної плати. Зробити висновки.

Завдання для самостійної роботи.

➤ Від чого має залежати розмір мінімальної заробітної плати? Який розмір мінімальної заробітної плати діє на даний момент?

➤ Запропонуйте систему показників преміювання для працівників на конкретних посадах професіоналів, фахівців, керівників або технічних службовців підприємства чи установи конкретного виду економічної діяльності.

Змістовий модуль 3. Тенденції формування й розвитку ринку праці.

ТЕМА 8. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ.

Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна. Індивідуальна робоча сила. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу. Кон'юнктура ринку, її типи. Зовнішній і внутрішній ринки праці. Сегментація ринку праці, її оцінки. Функції ринку праці.

Сутність ринку праці. Суб'єкти ринку праці. Попит і пропозиція на

ринку праці. Типи кон'юнктури ринку праці. Сукупний та поточний ринок праці. Сегментація ринку праці. Інфраструктура ринку праці.

Питання для самоконтролю.

➤ Дайте визначення поняття “ринок праці”. Хто є суб'єктами ринку праці?

➤ Що, на Вашу думку, є товаром на ринку праці?

➤ Охарактеризуйте особливості дії законів попиту і пропозиції на ринку праці. Що таке кон'юнктура ринку праці? Назвіть і охарактеризуйте основні типи кон'юнктури ринку праці.

➤ Поясніть, який зв'язок існує між поняттями “сукупний попит”, “сукупна пропозиція” та “поточний попит”, “поточна пропозиція”.

➤ Що являє собою сегментація ринку праці? Назвіть основні ознаки сегментації та приклади відповідних сегментів ринку праці.

➤ Які існують відмінності між первинним і вторинним ринком праці?

➤ Що таке інфраструктура ринку праці? Які її основні функції в регулюванні ринку праці?

Завдання для самостійної роботи.

➤ Визначте особливості дії законів попиту і пропозиції на ринку праці в умовах кризової економіки.

➤ Конкретизуйте функції інфраструктури ринку праці на прикладі її конкретних складових (Державна служба зайнятості України, міські та районні центри зайнятості; недержавні біржі праці, кадрові агентства, агенції з працевлаштування; організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу; система професійної підготовки та перенавчання, у т.ч. центри професійного навчання незайнятого населення; відділи кадрів, служби персоналу; об'єднання працівників (передусім профспілки), об'єднання роботодавців; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Пенсійний фонд; Міністерство соціальної політики України; Кодекс законів про працю України, Закон України “Про зайнятість населення”, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням”, Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Конвенції та Рекомендації МОП, колективні договори та угоди різного рівня тощо).

➤ Чим, на Вашу думку, ринок праці відрізняється від звичного товарного ринку?

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ.

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

Питання для самоконтролю.

➤ Дайте визначення зайнятості. На яких принципах ґрунтуються відносини зайнятості в Україні? За яких умов можна досягти повної, раціональної та ефективної зайнятості? Що означають ці поняття в ринкових умовах господарювання?

➤ В чому полягає різниця між первинною і вторинною зайнятістю, постійною і тимчасовою зайнятістю, зайнятістю повний робочий день (тиждень) і неповний робочий день (тиждень)? Які ще форми зайнятості Ви можете назвати?

➤ Дайте визначення поняття “безробіття”. В чому полягає відмінність при віднесенні людей до безробітних за рекомендаціями Міжнародної організації праці та за вітчизняним законодавством?

➤ Назвіть основні показники зайнятості та безробіття населення. Як вони визначаються?

➤ Охарактеризуйте фрикційне, структурне та циклічне безробіття. Які ще форми безробіття Ви можете назвати?

➤ Які основні риси притаманні зайнятості в неформальному секторі? В чому полягає сутність нетоварної зайнятості?

➤ В чому полягає різниця між активною і пасивною державною політикою зайнятості? Яка з існуючих моделей державної політики зайнятості є найбільш ефективною і за яких умов?

Практичні вправи та завдання

➤ 9.1. Визначити рівень зайнятості економічно активного населення та рівень безробіття економічно активного населення України протягом 1996-2012 рр. на основі таких вихідних даних:

Показники	1996	2000	2004	2008	2012
Економічно активне населення, тис. осіб	26111,5	23127,4	22202,4	22397,4	22011,5

Зайняті у всіх сферах економічної діяльності, тис. осіб	24114,0	20419,8	20295,7	20972,3	20354,3
---	---------	---------	---------	---------	---------

Зробити висновки

➤ 9.2. Визначити та порівняти рівень безробіття економічно активного населення, рівень безробіття економічно активних чоловіків та рівень безробіття економічно активних жінок в Україні на основі таких вихідних даних:

Показники	2012 рік
Економічно активне населення, тис. осіб	22011,5
в т.ч. чоловіки, тис. осіб	11486,7
Зайняті в усіх сферах економічної діяльності, тис. осіб	20354,3
в т.ч. жінки, тис. осіб	9846,3

Зробити висновки

➤ 9.3. На основі даних *задачі 2.2* знайти рівень зайнятості економічно активного населення та рівень безробіття економічно активного населення.

➤ 9.4. На основі даних *задачі 2.3* визначити рівень зайнятості (рівень використання) трудових ресурсів та рівень безробіття трудових ресурсів області.

Завдання для самостійної роботи.

- Порядок надання громадянину статусу безробітного в Україні.
- Особливості нарахування допомоги по безробіттю в Україні.
- В яких випадках робота вважається підходящою для людини, а в яких – ні?
- На основі статистичних даних проаналізуйте динаміку показників зайнятості та безробіття різних категорій населення за останні 5-10 років в Україні та регіоні, в якому Ви проживаєте.
- Дайте пояснення таких видів безробіття як *часткове і повне*.
- Розкрийте сутність прихованого безробіття. Які існують форми його зовнішнього прояву? Визначте проблеми прихованого безробіття та запропонуйте можливі шляхи його подолання.
- Особливості державного регулювання зайнятості в Україні.

ТЕМА 10. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Поняття та основні риси глобалізації. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудова відносин. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин у сфері зайнятості. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної

організації праці. Діяльність Міжнародної організації праці. Проблеми формування і розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

Питання для самоконтролю.

- Як і коли була створена Міжнародна організація праці? Які основні мотиви її створення?
- Перерахуйте основні цілі, які ставить перед собою МОП. Які завдання вона виконує для досягнення поставлених цілей?
- Опишіть структуру МОП.
- Які принципи діяльності МОП Ви пам'ятаєте?
- Охарактеризуйте основні методи діяльності МОП. У яких сферах організація здійснює свою діяльність?
- В чому полягає нормотворча діяльність МОП? В чому полягає відмінність між конвенціями та рекомендаціями? Назвіть найважливіші, на Вашу думку, Конвенції та Рекомендації МОП. Яких сфер соціально-трудова відносин вони стосуються?
- Яким правилом керується Україна при застосуванні умов, зазначених в міжнародних договорах, при порівнянні з умовами, визначеними вітчизняним законодавством?

Завдання для самостійної роботи.

- Які міжнародні документи нормативного та рекомендаційного характеру у сфері регулювання соціально-трудова відносин Ви можете назвати? Що конкретно ними регулюється?
- Які міжнародні договори у сфері соціально-трудова відносин ратифіковані Україною?

3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Знання, 2004. 535с.
4. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.І. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. за ред. Є.П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Кондор, 2004. 432 с.
6. Завіновська Г.О. Економіка праці: навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2007. 304 с.
7. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Київ: "Ліра-К", 2010. 476 с.
8. Червінська Л.П. Економіка праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 288 с.
9. Червінська Л.П., Червінська Т.М. Практикум з економіки праці: задачі, тести, виробничі ситуації: навч.-метод. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2013. 172 с.

Допоміжна

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2004. 535 с.
2. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посіб. для працівників державної служби зайнятості. К., 2000. 560 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Товариство «Знання», КОО, 2007. 559 с.
5. Дворецька Г. В. Соціологія праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2001. 244 с.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року, № 336.
7. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711с.

8. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие. К.: Кондор, 2003. 304 с.
9. Захарова О. В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. К.: КНЕУ, 2012. с.439-452.
10. Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Державного комітету статистики України 28.09.2005 N 286. URL : www.zakon2.rada.gov.ua. (дата звернення 10.08.2023).
11. Класифікатор професій ДК 003-2010: наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року, № 327 (із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року № 923).
12. Колот А. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2004. 230 с.
13. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2002. 351 с.
14. Семененко В. М., Пишненко О. А. Корпоративні культура як елемент управління підприємством і її формування // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2012. №3-4(4-5). с. 73–77.
15. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. Т.: Астон, 2001. 347 с.
16. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2013. 522 с.
17. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>. (дата звернення 01.07.2023).
18. Фіщук Н. Ю., Поліщук Л. В., Поляруш О. В. Сучасні чинники мотивації праці в контексті теорії життєвого циклу організації // Збірник наукових праць ВНАУ. 2011. №1. с.125-130.
19. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>. (дата звернення 01.07.2023).
20. Закон України «Про оплату праці» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95-ВР>. (дата звернення 01.07.2023).
21. Закон України «Про зайнятість населення» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. –(дата звернення 01.07.2023).

22. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. (дата звернення 01.07.2023).
23. Закон України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності» ” // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. (дата звернення 01.07.2023).
24. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-BP>. (дата звернення 01.07.2023).
25. Кодекс законів про працю України // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>. (дата звернення 01.07.2023).
26. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919 –1956: Т. 1. Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
27. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957 – 1990: Т.2. Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.