

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ**

Кафедра економіки та соціальних дисциплін

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор,
полковник внутрішньої служби, к.ю.н.,
доцент

Олійник О.І.

«___» _____ 2019 р.

СИЛАБУС

**навчального курсу «Економіка праці і соціально-трудові відносини»
спеціальність 051 «Економіка»
форма навчання: денна**

РОЗРОБНИК:

викладач

Поцелуйко І.В. _____

ЗАТВЕРДЖЕНО:

на засіданні кафедри економіки та
соціальних дисциплін

Протокол № __ від «__» _____ 2019 р.

Кредити та кількість
годин:

5 кредитів ECTS; години: 30 години лекцій, 30
годин семінарських занять, 16 годин практичних
занять та 74 годин самостійна робота.

Чернігів – 2019

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ**

Кафедра економіки та соціальних дисциплін

СИЛАБУС

**навчального курсу «Економіка праці і соціально-трудоі відносини»
спеціальність 051 «Економіка»
форма навчання: денна**

Кредити та кількість годин: 5 кредитів ECTS; години: 30 години лекцій, 30 годин семінарських занять, 16 годин практичних занять та 74 годин самостійна робота.

Чернігів – 2019

Анотація курсу

Принципи ринкової економіки активно проявляються у процесах використання робочої сили, зумовлюють формування системи нових соціально-трудових відносин, організації та оплати праці, формування доходів працівників, зростання рівня та якості життя населення України. Знання основ економіки праці у соціально-трудовій сфері допомагає визначати, розраховувати, аналізувати показники та резерви зростання продуктивності та ефективності праці, джерела формування фонду оплати праці та його ефективного використання на підприємствах, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці; досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудових відносин та вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки країни.

Дисципліна “Економіка праці і соціально-трудові відносини” спрямована на набуття студентами теоретичних і практичних знань з питань функціонування розвитку та регулювання соціально - трудових відносин в суспільстві, оплати праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці.

Курсанти вивчають теоретико-методологічні та соціально-економічні аспекти сучасних проблем економіки праці і соціально-трудових відносин, отримують практичні навички і вміння щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері.

Предметом навчальної дисципліни є: формування і розвиток трудових ресурсів підприємства,

основні напрямки організації праці на робочих місцях та в трудових колективах, закономірності і способи формування та продуктивного використання ресурсів праці.

Основні завдання навчальної дисципліни: вивчення економічних законів, що регулюють розподільчі відносини в ринковій економіці; оволодіння методами вивчення витрат робочого часу, нормування праці; з'ясування механізму зростання продуктивності й ефективності праці;

дослідження механізму соціального партнерства; надання студентам ґрунтовних знань з питань оплати праці та регулювання заробітної плати; вивчення механізмів регулювання ринку праці; дослідження процесів відтворення робочої сили.

Мета курсу

Мета навчальної дисципліни: формування системи теоретичних та прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення розвитку і ефективного використання трудового потенціалу та формування соціально-трудових відносин в Україні.

**Організація навчання
Тематичний план**

№	Назва теми	Всього годин	Лекції	Семінари	Практичні заняття	Самостійна робота
1	Об'єкт, предмет і завдання навчальної дисципліни.	7	2	2	-	6
2	Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	4	2	2	-	6
3	Соціально-трудові відносини як система.	7	2	2	-	6
4	Соціальне партнерство.	7	2	2	2	6
5	Ринок праці та його регулювання.	7	2	2	2	6
6	Соціально-трудові відносини зайнятості.	8	4	4	2	6
7	Організація і нормування праці	8	2	2	2	7
8	Продуктивність і ефективність праці.	8	4	4	2	6
9	Політика доходів і оплата праці.	7	4	4	2	7
10	Аналіз, звітність і аудит у сфері праці.	7	2	2	2	6
11	Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	7	2	2	2	6
12	Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	7	2	2	-	6
Всього годин за курсом		150	30	30	16	74

Завдання до семінарів, практичних занять та самостійна робота

ТЕМА 1. Об'єкт, предмет і завдання навчальної дисципліни

Питання до семінарського заняття:

1. Природні ресурси та людина.
2. Предмети праці.
3. Елементи системи виробництва.
4. Фактори змісту праці.

5. Класифікаційна система видів праці.
6. Поділ персоналу за виконуваними функціями.
7. Умови праці та їх вплив на поділ праці.
8. Технологічний і професійний поділ праці.
9. Інтенсивність праці.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Гуманізація праці як провідна ланка нематеріальної мотивації трудової діяльності.
2. Еволюція праці як чинник виробництва.
3. Соціологія праці та управління.
4. Соціальне управління: цінність та ефективність.
5. Тенденція розвитку соціальної політики.
6. Світові моделі соціальної політики.

Література: 1, 2, 3, 4, 7.

ТЕМА 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Питання до семінарського заняття:

- 1 Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ.
- 2 Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух.
- 3 Демографічна та соціальна мобільність населення.
- 4 Структура і розміщення населення України.
- 5 Поняття працездатності, працездатного населення, трудових ресурсів, економічно активного населення.
- 6 Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

- 1 Роль і місце трудових ресурсів в економіці України.
- 2 Соціально-економічний поділ трудових ресурсів.
- 3 Стан і структура трудових ресурсів.
- 4 Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах.
- 5 Джерела поповнення трудових ресурсів.
- 6 Схема балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.

Практична частина

1. Трудові ресурси як планово-облікова категорія — це:
 - а) працездатне населення у працездатному віці, зайняте і незайняте в суспільному виробництві;
 - б) населення у працездатному віці, зайняте в суспільному виробництві;
 - в) населення у непрацездатному віці, зайняте у виробництві;
 - г) працівники, які значаться у штатному розписі організації;
 - д) наймані працівники.
2. Зазначте, що з переліченого не належить до державного регулювання оплати праці:
 - а) законодавче встановлення та зміна мінімального розміру оплати праці;
 - б) податкове регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці організаціями;
 - в) встановлення посадових окладів;
 - г) встановлення районних коефіцієнтів;
 - д) встановлення державних гарантій щодо оплати праці.
3. Структурна перебудова економіки на ринкових принципах зумовить такі зміни на ринку праці:
 - а) зменшення потреби у працівниках в усіх галузях економіки;
 - б) збільшення кількості робочих місць технічного профілю;
 - в) пріоритетне створення робочих місць у сфері послуг;
 - г) зменшення пропозиції робочої сили;

д) підвищення ціни робочої сили.

4. Зазначте, які методи використовують розвинені країни для регулювання трудової імміграції:

а) оплата іммігрантами мита за працевлаштування;

б) першочергове прийняття іммігрантів, які вносять інвестиції в економіку країни-реципієнта;

в) законодавче встановлення максимальної частки іноземної робочої сили в економіці, окремих галузях, на підприємствах;

г) усі відповіді правильні;

д) усі відповіді неправильні.

5. Основними заходами активної політики зайнятості є:

а) сприяння у працевлаштуванні;

б) оформлення передчасного виходу на пенсію;

в) виплата допомоги у зв'язку з безробіттям;

г) професійне навчання та консультування;

д) квотування робочих місць.

Література: 1, 2, 3, 4, 7.

ТЕМА 3. Соціально-трудові відносини як система

Питання до семінарського заняття:

1. Сутність соціально-трудових відносин.

2. Основні типи соціально-трудових відносин.

3. Суб'єкти соціально-трудових відносин.

4. Основні принципи формування соціально-трудових відносин.

5. Напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.

6. Основні складові якості соціально-трудового потенціалу.

7. Показники оцінки рівня соціально-трудових відносин.

8. Поняття соціальної справедливості та соціального захисту.

9. Соціальні гарантії.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Еволюція профспілкового руху в світі.

2. Розвиток профспілок в Україні.

3. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.

4. Роботодавці і наймані працівники: боротьба капіталу і праці?

5. Представницькі органи роботодавців в Україні.

6. Функції держави як суб'єкта соціально-трудових відносин.

7. Характеристика предметів соціально-трудових відносин на всіх етапах життєвого циклу людини.

8. Патерналізм та соціальне партнерство як протилежні типи соціально - трудових відносин.

Практична частина

1. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу та суспільства в цілому характеризує:

а) структура соціально-трудових відносин;

б) система соціальних стандартів;

в) система соціально-трудових відносин;

г) відносини соціального партнерства.

2. Люди, яка уклали трудовий договір, і здійснюють певну роботу відповідно до своїх здібностей, професійних знань і навичок, кваліфікації, називаються:

- а) роботодавцями;
- б) посередниками;
- в) найманими працівниками;
- г) керівниками організацій.

3. Суб'єкт соціально-трудо­вих відносин, який виступає в ролях законодавця, захисника прав громадян і організацій, арбітра в трудових суперечках, – це:

- а) професійні спілки;
- б) роботодавці;
- в) держава;
- г) об'єднання промисловців та підприємців.

4. Психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності характеризують:

- а) предмети соціально-трудо­вих відносин;
- б) рівні соціально-трудо­вих відносин;
- в) типи соціально-трудо­вих відносин;
- г) принципи соціально-трудо­вих відносин.

5. Тип соціально-трудо­вих відносин, який передбачає загальну відповідальність і взаємодопомогу, яка ґрунтується на загальності інтересів груп людей, називається:

- а) партнерством;
- б) солідарністю;
- в) патерналізмом;
- г) субсидіарністю.

6. Предметами соціально-трудо­вих відносин є:

- а) проблеми професійного навчання;
- б) проблеми пенсійного забезпечення;
- в) відносини найму та звільнення;
- г) всі відповіді правильні.

7. Незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, при якому порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці, характеризує:

- а) дискримінація;
- б) конфлікт;
- в) конкуренція;
- г) субсидіарність.

8. Партнерство як тип соціально-трудо­вих відносин найбільш характерне для:

- а) Японії;
- б) Німеччини;
- в) США;
- г) Росії.

9. Розповсюдження дії соціальних норм та соціального захисту на всіх осіб незалежно від статусу відповідає принципу:

- а) адресності;
- б) всезагальності;
- в) партнерства;
- г) законодавчого забезпечення прав.

10. Принцип інтегрованості:

- а) обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії всіх форм, елементів і методів соціального захисту, організація їх в єдину систему на всіх рівнях і в структурних ланках суспільної життєдіяльності;

- б) захист своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин і їх самореалізація в політиці узгодження взаємних пріоритетів;
- в) взаємна відповідальність людей в системі соціально-трудових відносин і досягнення згоди у прийнятті суспільно важливих рішень в соціально-трудовій сфері;
- г) жорстка регламентація способів поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин.

11. Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом таких факторів:

- а) глобалізація економіки;
- б) соціальна політика;
- в) розвиток суспільної праці та виробництва;
- г) усі відповіді правильні.

12. Соціальна політика передбачає:

- а) заходи, спрямовані на реалізацію політики в області праці, доходів населення, зайнятості, міграції, демографії та екології;
- б) створення концепції та стратегії розвитку підприємства, кадрову політику;
- в) формування міжнародного поділу праці, міжнародної міграції робочої сили;
- г) відповіді а) і в) правильні.

13. Процес регулювання соціально-трудових відносин передбачає:

- а) формування взаєморозуміння суб'єктів соціально-трудових відносин;
- б) визначення соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
- в) вивчення, аналіз та узагальнення досвіду зарубіжних країн у сфері соціально-трудових відносин;
- г) усі відповіді правильні.

14. Показники характеристики рівня життя, які дають уяву про ті матеріальні і соціальні блага, які забезпечують нормальні рівень і якість життя населення, – це:

- а) соціальні нормативи;
- б) соціальні стандарти;
- в) соціальні індикатори;
- г) всі відповіді неправильні.

15. Мінімальний розмір грошових засобів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини та збереження її здоров'я, забезпечений ресурсами, – це:

- а) рівень життя;
- б) прожитковий мінімум;
- в) мінімальний споживчий кошик;
- г) соціальні трансферти.

Література: 1, 2, 3, 4, 7.

ТЕМА 4. Соціальне партнерство

Питання до семінарського заняття:

1. Соціальне партнерство як теорія і практика регулювання соціально-трудових відносин.
2. Розбіжності та суперечності інтересів класу найманих працівників та роботодавців.
3. Способи регулювання трудових відносин.
4. Механізми реалізації соціального партнерства у сфері праці.
5. Міжнародна організація праці та її завдання.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Вправа 1. У законодавстві України застосовується термін «соціальне партнерство», в актах і практиці діяльності Міжнародної організації праці — термін «соціальний діалог». Як на вашу

думку, чи є тотожними зазначені терміни? Дайте правове визначення поняття «соціальне партнерство», поясніть його.

Вправа 2. Посилаючись на відповідні нормативно-правові акти назвіть представників сторони роботодавців та сторони найманих працівників у соціальному партнерстві на національному, галузевому регіональному рівнях. Дайте відповідь на питання: чи рівнозначними є терміни «суб'єкти» і «сторони» соціального партнерства?

Вправа 3. У світі відомі дві моделі соціального партнерства — трипартизм і біпартизм. Поясніть їх сутність, наведіть приклади зарубіжних країн, в яких застосовуються ці моделі. Яка модель соціального партнерства застосовується в Україні? Обґрунтуйте свої висновки посиланнями на законодавчі акти.

Вправа 4. Однією з організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці є примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів. Назвіть функції примирної комісії з вирішення колективного трудового спору. Який порядок формування комісії і хто має право представляти інтереси працівників і роботодавців при розгляді і вирішенні колективного трудового спору?

Вправа 5. Поясніть зміст принципів соціального партнерства у сфері праці. У яких міжнародно-правових актах та актах національного трудового законодавства вони закріплюються?

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Соціальне партнерство і соціальний діалог.
2. Поширення форм соціального партнерства в Україні.
3. Проблеми соціального партнерства на малих і приватних підприємствах.
4. Експертиза нормативно-правової бази соціального партнерства в Україні.

Практична частина

1. Хто виступає головними партнерами соціального співробітництва:
 - а) підприємці, профспілки, держава;
 - б) громадяни, партії, держава;
 - в) економічно активне населення та економічно неактивне населення;
 - г) усі відповіді правильні.
2. На якому рівні розробляються генеральні угоди:
 - а) регіональному;
 - б) галузевому;
 - в) державному;
 - г) рівні підприємства.
3. Закон України "Про колективні договори і угоди" був прийнятий у:
 - а) 1991 р.;
 - б) 1993 р.;
 - в) 1998 р.;
 - г) 2005 р.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Яка з наведених характеристик може бути причиною співробітництва профспілок між собою:
- а) допомога під час вирішення трудового конфлікту;
 - б) застереження виникнення конфлікту;
 - в) матеріальні вигоди;
 - г) моральне задоволення.
8. До якого типу суперечностей належать конфлікти, що виникають при підвищенні заробітної плати без достатніх на те підстав:
- а) несумісність;
 - б) ділові розбіжності;
 - в) рольові суперечності;
 - г) проблеми розподільчих відносин.
9. Предметом трудового договору на підприємстві не може бути:
- а) житлово-побутове, культурне обслуговування працівників;
 - б) медичне обслуговування та оплата праці;
 - в) організація оздоровлення та відпочинку працівників;
 - г) матеріальна допомога.
10. Яка з позитивних функцій конфлікту стимулює впровадження змін на підприємстві:
- а) інформаційна;
 - б) соціалізації;
 - в) інноваційна;
 - г) психологічна.

Література: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 5. Ринок праці та його регулювання **Питання до семінарського заняття:**

1. Суб'єкти ринку праці.
2. Інфраструктура ринку праці.
3. Формування попиту на робочу силу.
4. Складові національного ринку праці та його регулятори.
5. Різновиди ринку праці.
6. Ознаки сегментації ринку праці.
7. Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2380 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

Задача 2. Протягом року в місті народилося 7500 дітей, а чисельність померлих склала 5500 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року становить відповідно 740 та 790 тис. осіб.

Задача 3. Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в секторах економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді у сфері матеріального виробництва було 13,77 млн. осіб, а у сфері послуг – 9,98 млн. осіб.

Ситуаційне завдання 1. Оцініть свій трудовий потенціал за його складовими (здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу, умови праці), знайдіть резерви і розробіть власну стратегію його розвитку.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Суб'єкти ринку праці.
2. Інфраструктура ринку праці.
3. Формування попиту на робочу силу.
4. Складові національного ринку праці та його регулятори.
5. Різновиди ринку праці.
6. Ознаки сегментації ринку праці.
7. Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками.
8. Механізм саморегулювання ринку праці.
9. Фактори впливу на індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.
10. Механізм державного регулювання і саморегулювання ринку праці.

Практична частина

1. Ринок праці-це:

- а) сукупність економічних відносин з організації, використання та оплати праці найманих робітників;
- б) ефективне використання робочої сили;
- в) відносини між роботодавцями та робочою силою з питань працевлаштування;
- г) місце, де здійснюється купівля-продаж робочої сили;
- д) укладення контракту між роботодавцем і найманим працівником.

2. Елементи ринку праці - це:

- а) пропозиція і ціна робочої сили;
- б) економічно активне населення;
- в) трудові ресурси;
- г) безробіття;
- д) вірні всі відповіді.

3. Основні типи ринків праці:

- а) внутрішній і зовнішній;

- б) чисто конкурентний;
- в) відкритий;
- г) офіційний і неофіційний;
- д) вірні відповіді б) і в).

4. Якщо при наймані конкретного виду праці між собою конкурує велика кількість фірм, свою працю незалежно один від одного пропонують багато працівників, які мають однакову кваліфікацію, і ні одна зі сторін (ні фірми, ні працівники) не контролює і не визначає рівень заробітної плати, то це характеризує таку модель ринку праці, як:

- а) чисто конкурентну;
- б) моносонічну;
- в) монополістичну;
- г) олігополістичну;
- д) білатеральну.

5. Визначте вид ринкової кон'юнктури, якому відповідає ринок праці з обмеженими трудовими ресурсами:

- а) трудодефіцитний;
- б) рівноважний;
- в) трудонадлишковий;
- г) моносонічний;
- д) вірна відповідь відсутня.

6. Залежно від рівня й суб'єктів управління сучасний ринок праці сегментується на:

- а) регіональний;
- б) скритий;
- в) висококваліфікованих працівників;
- г) внутрішній;
- д) вірні відповіді а) і г).

7. Гнучкість ринку праці означає:

- а) комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання;
- б) забезпечення працюючих стабільними доходами;
- в) гарантія зайнятості населення;
- г) ліквідація диспропорцій в попиті та пропозиції робочої сили.

Література: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 6. Соціально-трудова відносина зайнятості

Питання до семінарського заняття:

1. Сутність зайнятості населення.
2. Громадяни зайнятого населення.
3. Безробіття, його види і форми.
4. Відмінність між розрахунками рівня безробіття за методикою МОП та Міністерства статистики України.
5. Напрями активної та пасивної політики зайнятості.
6. Основні причини безробіття в Україні.
7. Основні шляхи ефективною зайнятості та сутність концепції ефективною зайнятості.
8. Відмінність між марксистською та інституціоналістською теоріями зайнятості.
9. Глобалізаційні процеси впливу на зайнятість населення за економічним розвитком країн.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2380 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

Задача 2. Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 26,3 млн. осіб, серед них безробітних – 3,09 млн. осіб.

Задача 3 Розрахувати рівень безробіття на кінець року, якщо чисельність економічно активного населення в регіоні становить 4, 25 млн. осіб, серед них безробітних – 389 тис. осіб.

Ситуаційне завдання 1. Населення держави становить 43 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 54% всього населення. Як безробітні особи зареєстровані в центрі зайнятості 8% від зайнятих. Розрахувати рівень зайнятості в державі.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
2. Державна політика зайнятості та проблеми її реалізації.
3. Роль соціальних партнерів у вирішенні проблем ринку праці в Україні.
4. Ефективність регулювання ринку праці в сучасних умовах господарювання.
5. Інвестиційний цикл і відтворення робочих місць.
6. Національний ринок праці, зорієнтований на внутрішній ринок.
7. Макроекономічні фактори, які визначають динаміку попиту на працю.
8. Суспільні роботи в Україні: їх необхідність і ефективність.
9. Міжнародний досвід програмного регулювання зайнятості.
10. Світовий досвід фінансових важелів впливу на ринок праці.
11. Сучасні тенденції у структурі зайнятості населення України.
12. Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту.
13. Неформальна зайнятість у структурі національного ринку праці.
14. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення.
15. Проблеми прихованого безробіття у вітчизняній економіці.

Практична частина

1. Які з наведених тверджень найбільш повно характеризують ринок праці?
 - а) це контингент формально зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - б) це контингент формально не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - в) це контингент формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - г) це сукупність вивільнених працівників, формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах.
2. Об'єктом на ринку праці є:
 - а) властивість виконувати суспільно корисну працю;
 - б) підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці;
 - в) забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці;
 - г) сукупність працівників та роботодавців на ринку праці.
3. Які з наведених категорій найбільш властиві ринку праці?
 - а) спеціальність, професія;
 - б) попит і пропозиція;

- в) кваліфікація;
 - г) винагорода за працю.
4. Індивідуальний попит на працю – це:
- а) попит конкретної організації на робочу силу певної якості;
 - б) попит загальної кількості робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії;
 - в) попит працівників, які зареєстровані у Службі зайнятості;
 - г) сукупність наявних вакансій на ринку праці.
5. Сукупну пропозицію праці на ринку утворюють:
- а) зайняті;
 - б) безробітні;
 - в) зайняті та безробітні;
 - г) тимчасово безробітні.
6. Попит на ринку праці:
- а) похідний від попиту на товари і послуги та інші чинники виробництва;
 - б) визначає потребу на товари і послуги та інші чинники виробництва;
 - в) не залежить від попиту на товари і послуги;
 - г) похідний від пропозиції робочої сили.
7. Які з наведених структурних елементів охоплює поточний ринок праці?
- а) внутрішньовиробничий і відкритий ринки праці;
 - б) прихований і неприхований ринки праці;
 - в) відкритий і прихований ринки праці;
 - г) зовнішній і внутрішній ринки праці.
8. Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці називають:
- а) кон'юнктуру;
 - б) інфраструктуру;
 - в) динамікою;
 - г) структурою.
9. Розрізняють такі види кон'юнктури на ринку праці:
- а) рівноважну;
 - б) трудостійку;
 - в) трудодефіцитну;
 - г) трудонадлишкову.
10. Пасивні форми регулювання ринку праці ґрунтуються на виконанні ним таких функцій:
- а) компенсаційної, мотиваційної;
 - б) суспільної, економічної;
 - в) фіскальної, фінансової;
 - г) організаційної, інформаційної.
11. Показниками чисельності безробітних на кінець періоду, що поставлені чи зняті з обліку, визначають:
- а) рівень безробіття;
 - б) статус безробіття;
 - в) розповсюдженість безробіття;
 - г) рух безробіття.
12. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає:
- а) тривалість безробіття;
 - б) рівень безробіття;
 - в) статус безробіття;
 - г) рух безробіття.

13. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:

- а) сезонне безробіття;
- б) структурне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) фрикційне безробіття.

14. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) сезонне безробіття.

15. Використання трудових ресурсів характеризується показниками:

- а) зайнятості;
- б) відтворення;
- в) безробіття;
- г) сегментації.

16. До зайнятого населення України не відносять громадян, які:

- а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня;
- б) є слухачами закладів освіти з денною формою навчання;
- в) навчаються на заочній формі навчання (без відриву від виробництва);
- г) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими.

Література: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 7. Організація і нормування праці

Питання до семінарського заняття:

1. Сутність суспільної організації праці.
2. Основні напрями організації праці.
3. Робоче місце і класифікація робочих місць.
4. Різновиди виробничих бригад.
5. Сутність та мета нормування праці.
6. Методи управління умовами, охороною та безпекою праці.
7. Зв'язок умов праці з окремими напрямками науки, техніки та виробництва.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. Визначити норму штучно-калькуляційного часу, якщо основний час (T_0) – 6 хв, допоміжний час ($T_{доп}$) – 3 хв, час на обслуговування робочого місця – 4% від оперативного часу, час на відпочинок – 5% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час ($T_{пз}$) – 40 хв на зміну, тривалість зміни ($T_{зм}$) – 480 хв.

Задача 2. Як зміниться норма часу (% , хвилини), якщо норма виробітку збільшилася з 72 до 87 деталей за зміну тривалістю 480 хвилини.

Задача 3. Визначте рівень виконання норм виробітку, якщо працівник протягом місяця виготовив:

- 1) деталей «А» (Q_1) – 120 шт, за норми часу ($Hч_1$) – 1,2 н/год на деталь;
- 2) деталей «В» (Q_2) – 30 шт, за норми часу ($Hч_2$) – 2,3 н/год на деталь;
- 3) деталей «С» (Q_3) – 11 шт, за норми часу ($Hч_3$) – 0,7 н/год на деталь; при цьому було відпрацьовано (D) – 23 робочі дні, тривалість зміни ($T_{зм}$) – 8 годин.

Ситуаційне завдання 1. Спискова чисельність працівників підприємства дорівнює 2530 чол., з них зайнято механізованою працею 1600 чол., ручною – 930 чол. У наступному році планується провести оновлення матеріально-технічної бази підприємства, у наслідок чого за плановий період на механізовану працю переводиться 35% всіх працівників зайнятих ручною працею.

Визначити питому вагу працівників механізованої праці до і після оновлення матеріально-технічної бази підприємства.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Організація робочого місця економіста (інженера, водія, лікаря терапевта, викладача ВНЗ, механіка).
2. Теорія людського фактору і організація праці сьогодні.
3. Фордизм як напрямок організації праці.
4. Кількісні та якісні характеристики трудової діяльності.
5. Робочий час: режими праця та відпочинку.
6. Структура робочого дня виконавця.
7. Класифікація методів вивчення затрат робочого часу шляхом спостереження.

Практична частина

1. Загальна тривалість робочого часу визначається:
 - а. Бажаннями власниками підприємства.
 - б. Бажанням самого працівника.
 - в. Потребами виробництва.
 - г. Рівнем розвитку виробництва та фізичними можливостями людини.
2. Загальною мірою кількості праці є:
 - а. Грошова винагорода.
 - б. Натуральні одиниці виміру (кг, м, т).
 - в. Робочий час.
 - г. Фізичні та розумові здібності людини.
3. Обґрунтуйте визначення «виробничий процес» – це:
 - а. сукупність трудових і технологічних процесів, які спрямовані на виготовлення певної продукції;
 - б. сукупність виробничих рухів працівника;
 - в. сукупність трудових процесів на виробництві, які спрямовані на виготовлення певної продукції;
 - г. сукупність здібностей працівника, які використовуються при виготовленні продукції.
4. Назвіть види хронометражу:
 - а. Фотохронометраж.
 - б. Самофотографування.
 - в. Безперервний, цикловий, вибірковий.
 - г. Безперервний та вибірковий.
5. Виробнича операція за трудовою ознакою поділяються на:
 - а. установку, позицію, перехід;
 - б. елемент, частина, прийом;
 - в. рух, дія, прийом;
 - г. процес, операція, позиція.
6. Дайте визначення «робоче місце» – це:
 - а. зона трудової діяльності працівника, що має всі необхідні для виробництва якісної продукції засоби;
 - б. частина трудового процесу, яку виконує робітник;
 - в. сукупність технологічних і трудових дій працівника;
 - г. процес перетворення сировини матеріалів, напівфабрикатів у готову продукцію.
7. До колективних форм організації праці належать:
 - а. технологічний поділ праці;
 - б. профспілковий комітет;
 - в. виробнича бригада робітників;

- г. всі відповіді правильні;
8. Виберіть з вище перерахованих напрямів організації праці на підприємстві:
- а. нормування праці;
 - б. оплата та умови праці;
 - в. оптимізація режимів роботи та відпочинку;
 - г. всі відповіді вірні;
9. Основними видами поділу праці на підприємстві є:
- а. функціональний та коопераційний;
 - б. технологічний та кваліфікаційний;
 - в. професійний та функціональний;
 - г. всі відповіді правильні.
10. До часу перерв належить:
- а. час непродуктивної роботи;
 - б. час регламентованих та нерегламентованих перерв;
 - в. час організаційного обслуговування робочого місця;
 - г. час підготовчо-завершальної роботи.
- Література:** 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 8. Продуктивність і ефективність праці

Питання до семінарського заняття:

1. Відмінність між продуктивністю і продуктивністю праці.
2. Основні методи вимірювання продуктивності праці.
3. Різновиди виробітку залежно від одиниці вимірювання робочого часу.
4. Взаємозв'язок між різновидами трудомісткості.
5. Чим відрізняється метод вимірювання обсягів промислової продукції для розрахунку продуктивності праці за НЧП від чистої продукції?
6. Зарубіжні підходи до аналізу продуктивності.
7. Резерви підвищення продуктивності праці.
8. Групи резервів продуктивності праці.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. За допомогою натурального методу розрахувати індивідуальний індекс продуктивності праці, використовуючи такі дані: в базовому році вироблено 180 тис. шт. деталей по ціні 14,5 грн./шт., а в звітному році вироблено 200 тис./шт. деталей по ціні 16 грн./шт. Затрати на виробництво продукції відповідно по роках становили 1400 тис. грн. та 2200 тис. грн.

Задача 2. В результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 50 млн. грн. до 55 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 12,5 тис. до 13,5 тис. грн. Визначити:

- 1) чисельність працівників в звітному і плановому періоді;
 - 2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельності робітників в звітному і плановому періоді: а) абсолютний, б) індексним методом, в) по відсотках приросту обсягів випуску продукції, продуктивності праці і чисельності працюючих.
- Задача 3 В цеху виробляється 2 види продукції. По продукції А: в базисному періоді вироблено 20 тис. т при затратах робочого часу 10 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при тих же затратах робочого часу. По продукції Б: в базисному періоді вироблено 30 тис. т при затратах робочого часу 30 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при затратах робочого часу 25 тис. люд.-днів.

Визначити:

- 1) індивідуальний індекс продуктивності праці;
 - 2) зведений (по обох видах продукції) індекс динаміки продуктивності праці;
 - 3) економію робочого часу при виробництві кожного виду продукції по цеху в цілому.
- Ситуаційне завдання 1. ВАТ «РОЗМА» за звітний період випустило 506,8 тис. пар клеєного полімерного взуття трудомісткістю 10 люд.-год.; формового полімерного взуття – 706, 3 тис. пар трудомісткістю 5 люд.-год.; литтєвого полімерного взуття – 431, 2 тис. пар трудомісткістю 30 люд.-год. Чисельність робітників 884 особи. Визначте виробіток на одного працівника.
- Ситуаційне завдання 2. На основі опрацьованого теоретичного лекційного матеріалу:
- наведіть розрахунок показників технічної озброєності праці: фондоозброєність, фондівіддачу, енегро- та електроозброєність праці, рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;
 - обґрунтуйте, яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення чинників зростання продуктивності праці.
 - проаналізуйте вплив науково-технологічного розвитку на основні складові процесу праці.
 - визначіть порядок обчислення можливого зростання продуктивності праці за рахунок того чи іншого резерву.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки.
2. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
3. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
4. Значення і роль продуктивності в умовах ринкової економіки.
5. Науково-технічний прогрес як головний чинник підвищення продуктивності праці.
6. Місце продуктивності праці в системі управління підприємством.
7. Дослідження продуктивності в США і Японії.
8. Ефективність праці та її значення в сучасних умовах.

Практична частина

1. За часом використання резерви зростання продуктивності праці класифікують:
 - а. На міжгалузеві та галузеві.
 - б. Внутрішньовиробничі.
 - в. Внутрішні та зовнішні.
 - г. Поточні та перспективні.
2. У результаті впровадження на підприємстві конкретних організаційно-технічних доходів, що впливають на зростання продуктивності праці, розраховують показник:
 - а. Економію чисельності працівників.
 - б. Зростання трудомісткості.
 - в. Зростання собівартості.
 - г. Зниження собівартості.
3. Скорочення затрат робочого часу сприятиме:
 - а. Зниженню продуктивності праці.
 - б. Зростанню собівартості продукції.
 - в. Зростанню продуктивності праці.
 - г. Зменшенню чисельності працівників.
4. Які із нижче перерахованих чинників підвищення продуктивності праці належать до матеріально-технічної групи:
 - а. удосконалення організації робочих місць
 - б. підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва;
 - в. творча ініціатива;
 - г. покращення умов праці і відпочинку.

5. Виберіть із перерахованих чинників підвищення продуктивності праці такі, які належать до організаційно-економічної групи:
 - а. кількість управлінського персоналу;
 - б. соціально-психологічний клімат у колективі;
 - в. вдосконалення поділу та кооперації праці;
 - г. модернізація обладнання.
 6. Які є методи вимірювання продуктивності праці?
 - а. аналітичний і сумарний;
 - б. розрахунковий і статистичний;
 - в. натуральний, умовно-натуральний, трудовий і вартісний;
 - г. досвідний, статистичний, порівняльний.
 7. Нормативна трудомісткість – це:
 - а. Планові затрати праці на виготовлення одиниці продукції;
 - б. Затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з врахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва;
 - в. Затрати праці на одиницю продукції, розраховані за діючими нормативами.
 - г. Затрати праці на одиницю продукції, розраховані за плановими нормативами.
 8. Назвіть групи чинників, які визначають рівень продуктивності:
 - а. пов'язані з економічним ростом, соціальним середовищем;
 - б. пов'язані з працею, ресурсами та середовищем;
 - в. пов'язані з працею витратами та прибутками;
 - г. пов'язані з прибутками та соціальним середовищем.
- Література:** 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 9. Політика доходів і оплата праці

Питання до семінарського заняття:

1. Характеристика поняття “рівень життя”.
2. Крива Лоренца.
3. Сутність поняття “якість життя”.
4. Встановлення прожиткового мінімуму.
5. Сутність “диференціації доходів”.
6. Зміст поняття “середній клас”.
7. Місце “середнього класу” в системі соціально-трудова відносин суспільства.
8. Аналіз прожиткового мінімуму.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. За допомогою натурального методу розрахувати індивідуальний індекс продуктивності праці, використовуючи такі дані: в базовому році вироблено 180 тис. шт. деталей по ціні 14,5 грн./шт., а в звітному році вироблено 200 тис./шт. деталей по ціні 16 грн./шт. Затрати на виробництво продукції відповідно по роках становили 1400 тис. грн. та 2200 тис. грн.

Задача 2. В результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 50 млн. грн. до 55 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 12,5 тис до 13,5 тис. грн. Визначити:

- 1) чисельність працівників в звітному і плановому періоді;
- 2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельності робітників в звітному і плановому періоді: а) абсолютний, б) індексним методом, в) по відсотках приросту обсягів випуску продукції, продуктивності праці і чисельності працюючих.

Задача 3 В цеху виробляється 2 види продукції. По продукції А: в базисному періоді вироблено 20 тис. т при затратах робочого часу 10 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при тих же затратах робочого часу. По продукції Б: в базисному періоді вироблено 30 тис. т при затратах робочого часу 30 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при затратах робочого часу 25 тис люд.-днів.

Визначити:

- 1) індивідуальний індекс продуктивності праці;
- 2) зведений (по обох видах продукції) індекс динаміки продуктивності праці;
- 3) економію робочого часу при виробництві кожного виду продукції по цеху в цілому.

Задача 4 Начальнику відділу встановлено посадовий оклад 16000 грн. на місяць. За виконання плану поставок продукції передбачається премія у розмірі 30% від місячного посадового окладу. За виконання планового завдання по експорту продукції встановлено премію у розмірі 20% від посадового окладу.

Окрім того, за досягнення у підвищенні ефективності виробництва звичайно нараховується премія, розмір якої становить 35% від посадового окладу. Проте, в розрахунковому місяці за окремі недоліки в організації праці на підприємстві розмір преміальних виплат за останньою премією знижено на 25%. Розрахувати загальний заробіток начальника відділу.

Задача 5 Розрахуйте місячний заробіток працюючого по відряднопреміальній системі праці, якщо науково-обґрунтована норма часу 0,8 людгод., розцінка 2,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науковообґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Задача 6 Визначте місячний заробіток по непрямій відрядній системі оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника – 12 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. В першій – денна норма виробітку 100 од. продукції, у другій – 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга – 1890 од.

Задача 7 Визначте місячний заробіток начальника цеху, виходячи з таких даних:

1. План випуску продукції в даному місяці виконаний на 104%, а собівартість продукції в цеху склала 24 грн., замість 25 грн. за планом;

2. Згідно з положенням про преміювання, начальнику виплачується премія з фонду матеріального зацікавлення:

- а) за виконання плану по собівартості продукції – 15% місячного окладу;
- б) за кожен відсоток виконання плану по випуску продукції – 8% і за кожен відсоток перевиконання плану по собівартості продукції 1,5% місячного окладу;
- в) загальний розмір премії за місяць не повинен перевищувати 40% місячного окладу.

3. Місячний оклад начальника цеху 18000 грн.

Задача 8 Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 3 розрядом, годинна норма виробітку – 80 кг, друга операція – обробка деталі, тарифікується за п'ятим розрядом, норма часу – 20 хв., якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 9,5 грн., а тарифний коефіцієнт п'ятого розряду -1,85, а третього – 1,54.

Ситуаційне завдання 1. На основі опрацювання лекційного матеріалу та інших інформаційних джерел та статистичних даних:

- вкажіть, як розраховується індекс людського розвитку;
- назвіть основні державні соціальні стандарти та соціальні гарантії, що використовуються для характеристики рівня життя населення;
- охарактеризуйте вплив інфляції та інших чинників економічної кризи на рівень життя населення;
- визначте показники, які застосовуються для характеристики бідності в Україні. Яка методика їх розрахунку?

Ситуаційне завдання 2. На основі статистичних даних оцінити номінальні доходи населення України в динаміці. Побудуйте графік номінальних доходів.

Ситуаційне завдання 3. На основі статистичних даних розрахуйте реальні доходи населення України і зробіть порівняльний аналіз із номінальними.

Ситуаційне завдання 4. Зробити порівняльний аналіз власних доходів і витрат за місяць.

Ситуаційне завдання 5. На основі статистичних даних (Розподіл населення за розміром середньодушового доходу) проведіть аналіз доходів населення в Україні.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Сутність поняття «рівень життя», та показники, що його характеризують.
2. Чинники, які впливають на рівень життя в Україні. Поняття бідності населення.
3. Поняття якості трудового життя.
4. Методика розрахунку ІЛР та індексу вартості життя.
5. Аналіз та оцінювання рівня життя населення в Україні.
6. Нерівність за доходами в Україні.
7. Надмірна диференціація доходів: соціальні та економічні наслідки.
8. Конкуреноспроможність працівників і ціна робочої сили на ринку праці
9. Значення доходів у процесі розвитку трудового потенціалу регіону.
10. Особливості регулювання доходів населення та оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Практична частина

1. Дайте визначення платоспроможного попиту:

- а. -рівень доходу, нижче якого неможливо задовільнити основні потреби людини;
- б. -платоспроможна потреба населення в товарах споживання;
- в. зміна загального рівня попиту на товари та послуги,
- г. вартісна оцінка набору предметів споживання (товарів і платних послуг).

2. Виберіть показник, який застосовується у світовій практиці для характеристики рівня життя:

- а. Індекс споживчих цін
- б. Індекс реальної заробітної плати
- в. Індекс людського розвитку
- г. Індекс споживання матеріальних благ

3. Виберіть вартісні показники, які використовуються для характеристики рівня життя рівня життя населення:

- а. Валовий регіональний продукт на душу населення;
- б. Національний дохід на душу населення;
- в. Загальне споживання населенням матеріальних благ і послуг на душу населення і загалом;
- г. Реальні доходи на душу населення в цілому і за окремими соціальними групами;
- д. Всі відповіді вірні.

4. Дайте визначення «якості життя населення»:

- а. Взаємозв'язок індивідуальних потреб з основним джерелом їх задоволення та з рівнем особистого доходу;
- б. Характеристика міри відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам;
- в. Характеристика купівельної спроможності номінальних доходів населення;
- д. відхилення величини доходів (витрат) бідного населення від визначеної межі бідності.

5. Виберіть, які існують форми бідності населення:

- а. добровільна і примусова;
- б. абсолютна і відносна;
- в. нормативна та фактична;
- д. явна та прихована.

6. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання:
- національного доходу;
 - інфляції;
 - конкуренції на ринку.
 - прибутку підприємства.
7. На рівень бідності в Україні впливають:
- висока частка осіб пенсійного віку;
 - безробіття;
 - висока частка дітей;
 - всі відповіді правильні.
8. Виберіть показник, який характеризує рівень життя населення:
- ринкова конкуренція товаровиробників;
 - міграційні переміщення;
 - реальні доходи на душу населення;
 - рівень смертності населення.
9. Прожитковий мінімум – це показник обсягу та структури споживання:
- мінімальної заробітної плати;
 - нематеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні;
 - матеріальних благ на мінімально допустимому рівні;
 - мінімальний дохід сім'ї.
10. Рівень життя – це категорія:
- політична;
 - філософська;
 - соціально-економічна;
 - соціальна.
- Література:** 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 10. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Питання до семінарського заняття:

- Основні завдання та зміст плану з праці.
- Основні трудові показники.
- Основні завдання щодо планування зростання продуктивності праці на підприємстві.
- Сутність методів планування продуктивності праці.
- Формування фонду заробітної плати на підприємстві.
- Основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
- Основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.
- Планування чисельності та структури кадрів.
- Аналіз професійно-кваліфікаційного складу кадрів підприємства, фірми.
- Основні завдання проведення аудиту у трудовій сфері.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. На підприємстві планувалося здійснити два заходи щодо механізації робіт:

1) установити стрічковий транспортер у складі готових виробів, термін упровадження – 1 квітня. Трудомісткість переміщення вантажів вручну 0,65 люд-год. на 1 т, на транспортері – 0,22 люд-год., місячний вантажообіг 250 т. Фактично транспортер був введений в експлуатацію тільки з 1 червня;

2) сконструювати і ввести в експлуатацію спеціальний підйомник для відвантаження великогабаритних виробів, термін упровадження – 1 липня. Трудомісткість навантаження одного виробу вручну 1,2 люд-год., підйомником – 0,4 люд-год. Місячний обсяг робіт складає 100 шт. Фактично підйомник уведений з 1 квітня. Визначити недовикористані резерви по першому заходу і додатковий ріст продуктивності праці по другому в рік упровадження, а також умовно-річний ефект по двох заходах.

Задача 2. Внутрішні втрати робочого часу в базовому періоді були 14%, у звітному – 12 %. Їхнє скорочення при поліпшенні організації праці і виробництва можливо на 60 % стосовно звітного періоду; число робочих днів у році в базовому періоді 228, у звітному – 230, можливе збільшення до 233 днів. Визначити можливий приріст продуктивності за рахунок цих резервів.

Задача 3 В цеху виробляється 2 види продукції. По продукції А: в базисному періоді вироблено 20 тис. т при затратах робочого часу 10 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при тих же затратах робочого часу. По продукції Б: в базисному періоді вироблено 30 тис. т при затратах робочого часу 30 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при затратах робочого часу 25 тис. люд.-днів.

Визначити:

1) індивідуальний індекс продуктивності праці;

2) зведений (по обох видах продукції) індекс динаміки продуктивності праці;

3) економію робочого часу при виробництві кожного виду продукції по цеху в цілому.

Задача 4 Начальнику відділу встановлено посадовий оклад 16000 грн. на місяць. За виконання плану поставок продукції передбачається премія у розмірі 30% від місячного посадового окладу. За виконання планового завдання по експорту продукції встановлено премію у розмірі 20% від посадового окладу.

Окрім того, за досягнення у підвищенні ефективності виробництва звичайно нараховується премія, розмір якої становить 35% від посадового окладу. Проте, в розрахунковому місяці за окремі недоліки в організації праці на підприємстві розмір преміальних виплат за останньою премією знижено на 25%. Розрахувати загальний заробіток начальника відділу.

Задача 5 Розрахуйте місячний заробіток працюючого по відряднопреміальній системі праці, якщо науково-обґрунтована норма часу 0,8 людгод., розцінка 2,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науковообґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Задача 6 Визначте місячний заробіток по непрямій відрядній системі оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника – 12 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. В першій – денна норма виробітку 100 од. продукції, у другій – 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга – 1890 од.

Задача 7 Визначте місячний заробіток начальника цеху, виходячи з таких даних:

1. План випуску продукції в даному місяці виконаний на 104%, а собівартість продукції в цеху склала 24 грн., замість 25 грн. за планом;

2. Згідно з положенням про преміювання, начальнику виплачується премія з фонду матеріального зацікавлення:

- а) за виконання плану по собівартості продукції – 15% місячного окладу;
- б) за кожен відсоток виконання плану по випуску продукції – 8% і за кожен відсоток перевиконання плану по собівартості продукції 1,5% місячного окладу;
- в) загальний розмір премії за місяць не повинен перевищувати 40% місячного окладу.

3. Місячний оклад начальника цеху 18000 грн.

Задача 8 Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 3 розрядом, годинна норма виробітку – 80 кг, друга операція – обробка деталі, тарифікується за п'ятим розрядом, норма часу – 20 хв., якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 9,5 грн., а тарифний коефіцієнт п'ятого розряду -1,85, а третього – 1,54.

Ситуаційне завдання 1. На основі опрацювання лекційного матеріалу та інших інформаційних джерел та статистичних даних:

- вкажіть, як розраховується індекс людського розвитку;
- назвіть основні державні соціальні стандарти та соціальні гарантії, що використовуються для характеристики рівня життя населення;
- охарактеризуйте вплив інфляції та інших чинників економічної кризи на рівень життя населення;
- визначте показники, які застосовуються для характеристики бідності в Україні. Яка методика їх розрахунку?

Ситуаційне завдання 2. На основі статистичних даних оцінити номінальні доходи населення України в динаміці. Побудуйте графік номінальних доходів.

Ситуаційне завдання 3. На основі статистичних даних розрахуйте реальні доходи населення України і зробіть порівняльний аналіз із номінальними.

Ситуаційне завдання 4. Зробити порівняльний аналіз власних доходів і витрат за місяць.

Ситуаційне завдання 5. На основі статистичних даних (Розподіл населення за розміром середньодушового доходу) проведіть аналіз доходів населення в Україні.

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Планування праці і її роль в управлінні людськими ресурсами.
2. Чисельність персоналу і взаємозв'язок з показниками діяльності підприємства.
3. Методи і шляхи підвищення ефективності використання устаткування.
4. Методи вивчення затрат робочого часу робітників промислового підприємства.

Практична частина

1. Дайте визначення платоспроможного попиту:

- а. -рівень доходу, нижче якого неможливо задовільнити основні потреби людини;
- б. -платоспроможна потреба населення в товарах споживання;
- в. зміна загального рівня попиту на товари та послуги,
- г. вартісна оцінка набору предметів споживання (товарів і платних послуг).

2.Виберіть показник, який застосовується у світовій практиці для характеристики рівня життя:

- а. Індекс споживчих цін
- б. Індекс реальної заробітної плати
- в. Індекс людського розвитку
- г. Індекс споживання матеріальних благ

3.Виберіть вартісні показники, які використовуються для характеристики рівня життя рівня життя населення:

- а. Валовий регіональний продукт на душу населення;
- б. Національний дохід на душу населення;
- в. Загальне споживання населенням матеріальних благ і послуг на душу населення і загалом;
- г. Реальні доходи на душу населення в цілому і за окремими соціальними групами;

д. Всі відповіді вірні.

4. Дайте визначення «якості життя населення»:

а. Взаємозв'язок індивідуальних потреб з основним джерелом їх задоволення та з рівнем особистого доходу;

б. Характеристика міри відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або певним стандартам;

в. Характеристика купівельної спроможності номінальних доходів населення;

д. відхилення величини доходів (витрат) бідного населення від визначеної межі бідності.

5. Виберіть, які існують форми бідності населення:

а. добровільна і примусова;

б. абсолютна і відносна;

в. нормативна та фактична;

д. явна та прихована.

6. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання:

а. національного доходу;

б. інфляції;

в. конкуренції на ринку.

г. прибутку підприємства.

7. На рівень бідності в Україні впливають:

а. висока частка осіб пенсійного віку;

б. безробіття;

в. висока частка дітей;

г. всі відповіді правильні.

8. Виберіть показник, який характеризує рівень життя населення:

а. ринкова конкуренція товаровиробників;

б. міграційні переміщення;

в. реальні доходи на душу населення;

г. рівень смертності населення.

9. Прожитковий мінімум – це показник обсягу та структури споживання:

а. мінімальної заробітної плати;

б. нематеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні;

в. матеріальних благ на мінімально допустимому рівні;

г. мінімальний дохід сім'ї.

10. Рівень життя – це категорія:

1. політична;

2. філософська;

3. соціально-економічна;

4. соціальна.

Література: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 11. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Питання до семінарського заняття:

1. “Моніторинг” і в чому його особливість у соціально-трудовій сфері.

2. Хто здійснює моніторинг у соціально-трудовій сфері?

3. Особливі джерела інформації для моніторингу соціальної трудової сфери.

4. Концепція моніторингу соціальної трудової сфери.

5. Методологічна схема дослідження соціально-трудових відносин.

6. Дерево факторів.

7. Дерево факторів ринку праці.

Ситуаційні задачі або вправи до практичного заняття:

Задача 1. У звітному періоді виробіток в розрахунку на одного виробничого робітника зріс на 6 % (Іпп р = 1,06), а на одного працівника ПВП – на 8 % (Іпп пвп = 1,08). Визначити, як змінилася питома вага виробничих робітників у загальній чисельності ПВП, якщо в базовому періоді вона складала 80 %.

Задача 2. Приріст продукції складає 500 тис. грн., чисельність працюючих за планом 3030, по звіту – 3122 чол., виробіток за планом 3300,3, по звіту – 3363,2 грн. Розподілити отриманий приріст по факторах у тис. грн. і у відсотках.

Задача 3. Визначити приріст продуктивності праці за планом, якщо вихідна трудомісткість становить 2670 тис. нормо-год., а зниження трудомісткості передбачається 135 тис. нормо-год.

Задача 4 Визначити вихідну трудомісткість по трьох видах продукції в розрахунку на плановий рік:

продукція № 1: обсяг 12000 шт., базова Нчас = 2,16 люд-год.;

продукція № 2: обсяг 6300 шт., базова Нчас = 14,70 люд-год.;

продукція № 3: обсяг 40000 шт., базова Нчас = 1,80 люд-год.

Задача 5 Визначити планове зростання продуктивності праці і відносне вивільнення чисельності працівників з врахуванням планових термінів упровадження заходів

Захід	Вихідна чисельність працівників, чол.	До упровадження	Після упровадження	Термін упровадження
Заміна устаткування на дільниці холодного штампування	120	Трудомісткість на умовну деталь, год. 0,28	0,24	1,05
Зниження втрат робочого часу	850	Середній відсоток втрат 12	8	Протягом року
Заміна автокар на електрокари	50	Виробіток за зміну, т 12	15	1,03

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

- 1..Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
- 2..Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.
- 3..Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Соціально-трудові процеси на підприємствах.
5. Умови та охорона праці.
6. Доходи та рівень життя населення.
7. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.
8. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Практична частина

1. Яке з наведених нижче визначень моніторингу найточніше виражає його суть?

- а) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудої сфері;
- б) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудої сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників;
- в) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудої сфері, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників тощо;

г) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників.

2. Відтворіть логічну послідовність процесу моніторингу за напрямками: 1 – соціально-демографічні та міграційні процеси; 2 – соціально-трудові процеси на підприємствах, в установах, організаціях; 3 – умови та охорона праці; 4 – зайнятість та ринок праці; 5 – соціальнопсихологічний клімат у трудових колективах; 6 – доходи та рівень життя населення:

а) 1,2,3,4,5,6;

б) 1,2,5,3,4,6;

в) 1,4,2,3,6,5;

г) 1,4,2,3,5,6.

3. Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти щодо процесів, відносин, взаємозв'язків, залежності, для одержання обґрунтованих висновків і рекомендацій, – це:

а) вибіркові обстеження підприємств;

б) соціологічні обстеження;

в) вибіркові обстеження домогосподарств;

г) адміністративна статистика.

4. На яких основних принципах ґрунтується формування репрезентативної вибірки?

а) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження;

б) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження, комплексності;

в) комплексності, однакової кількості об'єктів у вибірці;

г) комплексності, тотожності, однакової кількості об'єктів у вибірці.

5. Функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації визначає:

а) організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудової сфери;

б) організаційно-технологічна система моніторингу соціально-трудової сфери;

в) організаційно-технологічний метод моніторингу соціально-трудової сфери;

г) організаційно-технологічні принципи моніторингу соціально-трудової сфери.

6. Яка функція соціологічних досліджень виконує розробки нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень?

а) дослідницька;

б) організаційно-впроваджена;

в) пропагандистська;

г) методична.

7. Які методи збору первинної інформації застосовує соціологічне дослідження?

а) вивчення документальних матеріалів;

б) опитування;

в) експеримент;

г) усі відповіді.

8. Найважливішим етапом організації проведення дослідження є

а) збір первинної інформації;

б) написання звіту з висновками і рекомендаціями;

в) розробка програми соціологічного дослідження;

г) аналіз обробленої інформації.

Література: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11.

ТЕМА 12. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Питання до семінарського заняття:

1. Історія створення Міжнародної організації праці (МОП) і скільки вона налічує членів.
2. Структура МОП.
3. Значення МОП у житті нашої країни.
4. У чому полягає нормотворча діяльність МОП?
5. Основні проекти МОП реалізовані і здійснюються в Україні.
6. Які семінари проводяться в Україні з участю МОП?

Завдання для самостійної роботи (підготувати реферати):

1. Нові конвенції та рекомендації МОП: необхідність прийняття.
2. Основні програми, що здійснює МОП в Україні.
3. Пілотні проекти МОП в Україні.
4. Роль і значення Міжнародної організації праці.
5. Конвенції МОП та їх характеристика.
6. Характеристика органів управління МОП.
7. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії та її форми в зарубіжних країнах.
8. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин.
9. Юридичний та економічний аспект конвенцій та рекомендацій.

Практична частина

1. Інституційною одиницею у регулюванні соціально-трудових відносин є:
 - а) МОП;
 - б) ООН;
 - в) НАТО;
 - г) Міжнародний комітет Червоного Хреста.
2. В якому році створено Міжнародну організацію праці:
 - а) 1919 р.;
 - б) 1945 р.;
 - в) 1970 р.;
 - г) 1991р.
3. Структурною одиницею МОП, що здійснює збір та поширення інформації з усіх питань стосовно міжнародного регулювання умов праці й становища працівників, є:
 - а) адміністративна рада;
 - б) Міжнародне бюро праці;
 - в) регіональні конференції;
 - г) галузеві комітети.
4. Вирішення яких завдань не є компетенцією Міжнародної організації праці з питань міграції:
 - а) переміщення кваліфікованих людських ресурсів;
 - б) здійснення ролі міжнародного форуму;
 - в) організація міграції біженців;
 - г) встановлення меж можливості міграції.
5. Структура міжнародної організації праці не містить:
 - а) Міжнародну конференцію праці;
 - б) регіональну конференцію;
 - в) обласне відділення МБП;
 - г) Міжнародне бюро праці;
6. Метою розробки міжнародних трудових норм є:
 - а) впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, сприяння розвитку невиробничої сфери;

- б) контроль за проведенням внутрішнього аудиту на підприємствах;
- в) покращення умов праці й життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримка основних прав людини щодо праці;
- г) сприяння адміністративним стягненням за недотримання умов праці.

7. Дайте правильне трактування терміну «конвенції»:

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

8. У процесі здійснення діяльності в контексті регулювання соціально-трудових відносин МОП розробляє:

- а) міжнародні трудові норми;
- б) трудові укази;
- в) соціальні нормативи;
- г) постанови з регулювання трудових відносин.

9. Який орган створений з метою реалізації міжнародного технічного співробітництва:

- а) Туринський центр;
- б) Інститут експертів;
- в) Інспекція праці;
- г) Державний центр зайнятості.

10. Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає.

- а) регулювання заробітної плати мігрантів;
- б) встановлення міграційних квот;
- в) встановлення меж можливостей міграції;
- г) усі відповіді правильні.

11. Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає:

- а) запровадження митних внесків чи бар'єрів;
- б) встановлення відповідних візових ставок;
- в) визначення міграційних квот;
- г) запровадження штрафних ставок.

12. Назвіть основні групи прийомів та методів регулювання соціально-трудових відносин:

- а) розробка і прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- б) проведення досліджень і здійснення публікацій зі соціально-трудових проблем;
- в) надання допомоги окремим безробітним та членам їх сімей;
- г) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем.

Література: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11.

Порядок оцінювання

Оцінювання ваших досягнень відбувається за системою відображеною в Таблиці 1

Таблиця 1

№	Назва теми	Всього балів	Форма заняття		
			Лекції (ведення конспекту)	Семінари (конспектування, питань, виступ, доповнення)	Практичні заняття (опрацювання матеріалів для підготовки, успішне виконання завдань)
1.	Об'єкт, предмет і завдання навчальної дисципліни.	2	-	2	-
2.	Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	2	-	2	-
3.	Соціально-трудові відносини як система.	2	-	2	-
4.	Соціальне партнерство.	2	-	2	-
5.	Ринок праці та його регулювання.	6	-	2	4
6.	Соціально-трудові відносини зайнятості.	10	-	4	6
7.	Організація і нормування праці	6	-	2	4
8.	Продуктивність і ефективність праці.	10	-	4	6
9.	Політика доходів і оплата праці.	10	-	4	6
10.	Аналіз, звітність і аудит у сфері праці.	9	-	5	4
11.	Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	6		2	4
12.	Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	4		4	-
Разом		65	-	31	34
Самостійна робота		5			
Екзамен		30			
Всього		100 балів			

Робота на семінарах оцінюється за наступними критеріями:

- ваша присутність та виступ із рефератом (презентацією) на питання самостійної роботи даної теми може принести вам один бал за умови, що відповідь буде змістовною та обґрунтовною;

- для того аби отримати ще один бал слід брати участь в опрацюванні семінарських питань (доповнення, відповідь на питання викладача, висловлення своєї обґрунтованої точки зору під час обговорення проблемних питань);

Таким чином ваша участь в роботі семінару може принести вам від 2 до 5 балів за одне заняття. Пропущений семінар відпрацьовується відповідями на питання викладача за змістом семінару під час відпрацювання.

Робота на практичних заняттях оцінюється за наступними критеріями:

- ваша присутність та участь в опрацюванні контрольних питань оцінюється в 1 бал;

- виконання на занятті ситуаційних вправ та розв'язування задач може принести вам ще 1 бал;

- якщо при виконанні практичних завдань ви проявите ґрунтовну підготовку, висловите власну точку зору щодо висвітлюваної проблеми й підкріпите її аргументацією, правильно відповісте на уточнюючі питання викладача, то можете отримати ще 1 бал.

Таким чином ваша робота на одному практичному занятті може принести вам від 4 до 6 балів. Пропущене заняття відпрацьовується відповідями на питання викладача та виконанням практичних завдань даної теми.

Самостійна робота оцінюється викладачем в розрізі теми, що вивчається.

Підсумковий контроль з дисципліни здійснюється на екзамені, на якому ви можете отримати до 30 балів в залежності від повноти та обґрунтованості ваших відповідей. Схема переведення балів у підсумкову оцінку наведена в Таблиці 2.

Таблиця 2

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
75-81	C	
64-74	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Орієнтовний перелік питань для здачі екзамену:

1. Праця і соціально-трудова відносина як об'єкт наукового дослідження.
2. Предмет та методологія дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина».
3. Основні етапи становлення економіки праці як науки. Формування і розвиток предмета науки та дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина».
4. Актуальні проблеми сучасних соціально-трудова досліджень.
5. Поняття та сутність категорії «праця».
6. Соціально-економічні характеристики праці.
7. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
8. Зміст і характер праці.

9. Еволюція праці як чинника економічної діяльності.
10. Праця і науково-технічний прогрес.
11. Гуманізація праці та її вплив на розвиток соціально-трудо­вих відносин.
12. Еволюція поняття і сучасне розуміння сутності соціально-трудо­вих відносин.
13. Місце соціально-трудо­вих відносин у системі відносин ринкової економіки.
14. Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудо­вих відносин як складова реформування української економіки.
15. Загальна характеристика системи соціально-трудо­вих відносин.
16. Сторони, суб'єкти і органи соціально-трудо­вих відносин.
17. Види, типи та рівні соціально-трудо­вих відносин.
18. Характеристики предмета соціально-трудо­вих відносин.
19. Принципи функціонування системи соціально-трудо­вих відносин.
20. Держава як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин.
21. Основні функції та роль держави у становленні доскона­лих соціально-трудо­вих відносин.
22. Концепції (теорії) соціальної держави.
23. Наймані працівники та їх роль в системі соціально-трудо­вих відносин.
24. Представницькі органи найманих працівників на різних рівнях соціально-трудо­вих відносин.
25. Еволюція та сучасний стан профспілкового руху в Україні. Правове забезпечення діяльності професійних спілок в Україні.
26. Роботодавці і їх роль у формуванні і розвитку соціально-трудо­вих відносин.
27. Об'єднання роботодавців, їх завдання, функції та роль у становленні й регулюванні соціально-трудо­вих відносин.
28. Нормативно-правова база діяльності роботодавців та їхніх об'єднань.
29. Організаційно – технічні чинники трансформації відносин у сфері праці.
30. Зміни у відносинах власності та їх вплив на зміст характеристики соціально-трудо­вих відносин.
31. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудо­ву сферу.
32. Соціальне партнерство як чинник трансформації та оптимізації відносин у сфері праці.
33. Поняття, сутність, мета та завдання соціальної політики.
34. Суб'єкти та умови реалізації соціальної політики.
35. Основні напрями та пріоритети державної соціальної політики.
36. Система соціального захисту.
37. Соціальна безпека.
38. Соціальне страхування. Соціальна допомога.
39. Структура та зміст соціального пакету підприємства (організації).
40. Теоретичні засади та практичні аспекти соціальної роботи.
41. Характеристика методів регулювання соціально-трудо­вих відносин.
42. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин в умовах централізованої планової економіки.
43. Державний патерналізм у соціально-трудо­вій сфері.
44. Особливості регулювання соціально-трудо­вих відносин за умов ринкової економіки.
45. Держава і нормативно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин, роль трудового законодавства.
46. Основні напрями вдосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку соціально-трудо­вих відносин в Україні.
47. Договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин.
48. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин та можливість використання його елементів в національній економіці України.

49. Об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства й чинники його розвитку.
50. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
51. Форми та принципи соціального партнерства.
52. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
53. Держава і її роль у розвитку соціального партнерства.
54. Державна служба посередництва і примирення: завдання та функції.
55. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.
56. Зарубіжний досвід соціального партнерства, сучасні його форми, тенденції розвитку.
57. Соціальне партнерство в організації. Колективний договір, його призначення та функції.
58. Структура колективного договору і його основні положення.
59. Процедура підписання колективного договору, внесення змін і доповнень. Контроль за виконанням колективного договору і відповідальність за ухилення від участі у переговорах та за порушення і невиконання колективного договору.
60. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери і його концептуальні положення.
61. Завдання моніторингу соціально-трудової сфери і його напрями.
62. Соціально-трудова процеси на підприємствах.
63. Органи та об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери, інформаційна база. Методика вибірки об'єктів дослідження і системи показників моніторингу соціально-трудової сфери.
64. Реєстрові системи як складова соціально-економічного моніторингу.
65. Зарубіжний досвід проведення моніторингу соціально-трудової сфери та можливість використання його елементів в національній економіці України.
66. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура.
67. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.
68. Тристороннє представництво в структурі органів МОП.
69. Організація діяльності МОП.
70. Механізм нормотворчої діяльності МОП.
71. Міжнародний кодекс праці.

Політика академічної доброчесності

Прослуховуючи цей курс, Ви погодились виконувати положення принципів академічної доброчесності:

- складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб;
- надавати для оцінювання лише результати власної роботи;
- не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших курсантів (студентів, слухачів);
- не публікувати відповіді на питання, що використовуються в рамках курсу для оцінювання знань курсантів (студентів, слухачів).

Рекомендована література

Основна

1. Буряк П.Ю. Економіка праці і соціально-трудова відносини: Навчальний посібник К.: ЦНЛ, 2014. 440 с.
2. Дядик Т.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник .Полтава: ФОП Говоров, 2008. 344 с.
3. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний К.: Атіка, 2005. 205 с.
4. Назарова Г.В. Економіка праці: навч. посіб. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

5. Никифорак В.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2018. 332с.
6. Петруня Ю.Є. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. 2-ге вид., переробл. і допов. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2016. 210 с.
7. Погорелов С.М. Нормування праці і організація робочого місця : [навч. посібник] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : НТУ "ХПІ", 2018. 394 с.
8. Тимош І.М. Економіка праці: Навчальний посібник. Тернопіль: Астон, 2010. 347 с.

Допоміжна

1. Багрова І. В. Нормування праці: Навчальний посібник. К.: Цент навчальної літератури, 2013. 212 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Т-во «Знання», 2007. 559 с.
3. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. К.: «Знання», 2010. 310 с.
4. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. К.: ІАЕ УААН, 2004. 488 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. І.К. Назарової. К., 2010. 573 с.
6. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. К.: Алерта, 2010. 734 с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н.І. Єсінова. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.
8. Завіновська Г.О. Економіка праці: Навчальний посібник. К: КНЕУ, 2007. 304 с.
9. Ляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. Київ: «Ліра-К», 2010. 476 с.
10. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К: КНЕУ, 2009. 711 с.
11. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-є вид. Львів: Новий Світ, 2008. 248 с.
12. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Львів: «Магнолія», 2009. 260 с.

Інформаційні ресурси

1. Державна служба зайнятості України [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
2. Головне управління статистики у Чернігівській області [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.chernigiv.gov.ua>
3. Актуальні проблеми економіки [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ecoscience.net>
4. Економіка України [електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ekuk/index.html
5. Журнал «Ринок праці та зайнятість населення» [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/journal>
6. Світ [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrsmb.info/svit.htm>
7. Труд [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.trud.com.ua/>
8. Українська газета Плюс [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrgazeta.plus.org.ua>
9. Персонал Плюс [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.personalplus.net>