

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ



ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СТВ

методичні рекомендації

та завдання для практичних занять та самостійної роботи здобувачів
вищої освіти ступеня «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент»
денної форми навчання

Миколаїв

2022

УДК 331.101.26
Е45

Друкується за рішенням методичної комісії факультету менеджменту Миколаївського національного аграрного університету Протокол № 10 від 26.05.2022 р.

Укладачі

Крилова І.Г. канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємств

Христенко О.А. канд.екон.наук, доцент кафедри економіки підприємств

Рецензенти:

І.О. Іртищева – д-р екон. наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи та інноваційної діяльності НУК ім. адм. Макарова;

А.В. Ключник – д.е.н., професор кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки, МНАУ

Вступ

Розвиток людського суспільства, прогрес людства неможливий без праці. Вона була і є основою існування людини в будь-яких економічних умовах. Завдяки праці накопичується потенціал продуктивних сил та суспільних багатств.

У процесі праці формується система соціально-трудова відносин. В політико-економічному аспекті соціально-трудова відносина можна визначити як сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин в процесі праці та в сфері основних параметрів рівня і якості життя населення.

В ринкових умовах господарювання формування соціально орієнтованої економіки України супроводжується безробіттям, інфляцією, страйками та соціальною напруженістю у суспільстві, що суттєво впливає на життєвий рівень населення, ефективність праці та виробництва.

Таким чином, ефективність використання найважливішого на сьогодні виробничого ресурсу – робочої сили, за даних умов залежить від знання економічних законів і закономірностей функціонування ринку праці, зайнятості, організації і оплати праці. Це висуває нові вимоги до підготовки спеціалістів з вищою освітою в галузі економіки, фінансів, маркетингу, менеджменту і бізнесу, яким належить вирішувати надзвичайно важливі і складні проблеми підвищення ефективності праці та гармонізації соціально-трудова відносин на всіх рівнях.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносина» охоплює як загальні, так і специфічні соціально-економічні питання, що виникають на ринку праці і в соціально-трудова відносинах в Україні, питання раціонального використання людських ресурсів у суспільному виробництві, забезпечення зайнятості і соціальної підтримки безробітних.

Предметом її вивчення є суспільна праця, її організація і соціально-економічні результати та наслідки, а також форми і методи практичного застосування законів прояву суспільної праці в конкретному виробництві. У цьому аспекті економіка праці і соціально-трудова відносина пов'язані з

багатьма іншими галузями економічної науки, наприклад, з економічною теорією, організацією виробництва, економікою підприємства, мікроекономікою, статистикою та ін.

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізм забезпечення ефективності і продуктивності праці, а також розвиток соціально-трудових відносин.

Завданням курсу економіки праці і соціально-трудових відносин є надбання студентами уміння і навичок у справі забезпечення ефективності використання ресурсів праці і моніторингу соціально-трудових відносин, розвиток у студентів здібностей до науково-дослідницької діяльності, самостійності та відповідальності.

Таким чином, основними питаннями економіки праці і соціально-трудових відносин є:

- праця як сфера життєдіяльності і головний фактор виробництва;
- трудові ресурси і трудовий потенціал на різних рівнях управління ними;
- соціально-трудові відносини і механізм функціонування системи соціально-трудових відносин, а також соціальне партнерство;
- ринок праці і його регулювання, соціально-трудові відносини зайнятості;
- організація і нормування праці;
- ефективність і продуктивність праці, її планування;
- політика доходів і оплата праці;
- аналіз, звітність і аудит у сфері праці;
- моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент дослідження, регулювання і удосконалення трудових відносин;
- міжнародне регулювання соціально-трудових відносин.

У результаті вивчення курсу студент повинен знати сутність процесів, що відбуваються в соціально-трудої сфері нашої країни:

- зміни в зайнятості;
- становлення та формування сучасного ринку праці;
- сучасні підходи до управління людськими ресурсами;
- зміст і елементи організації праці;

- методи оцінки ефективності праці та її оплати;
 - структуру і розміщення населення України, його природний і механічний рух, типи, види і режими відтворення населення;
 - місце та роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудових відносин.

Студент повинен уміти на практиці застосовувати отриманні знання з основних питань економіки праці щодо управління працею на макро- і мікрорівнях:

- працювати з джерелами статистичної інформації, вибирати статистичні дані для аналізу ринку праці, зайнятості і безробіття населення, оплати праці, формування доходів і витрат;
- оцінювати кон'юнктуру сучасного ринку праці, робити прогнози щодо попиту і пропозиції робочої сили;
- визначати потребу підприємства в кадрах, планувати чисельність працівників підприємств в розрізі окремих спеціальностей;
- вибирати найбільш ефективну форму і систему організації оплати праці на підприємстві, аналізувати використання фонду заробітної плати;
- обґрунтовувати необхідність і ефективність преміювання працівників підприємства;
- вибирати оптимальні режими праці і відпочинку на виробництві;
- аналізувати ефективність використання робочої сили на підприємстві, розраховувати показники продуктивності праці;
- виявляти резерви підвищення продуктивності праці, визначати заходи, спрямовані на використання цих резервів.

Семінарські заняття проводяться фактично з усіх тем робочої програми. Вони передбачають усне опитування студентів для визначення ступеня засвоєння ними важливих теоретичних питань, забезпечують поглиблене вивчення теми, розвивають навички самостійно приймати рішення у конкретних ситуаціях. На семінарські заняття студенти готують реферати, доповіді на актуальні теми з регулювання соціально-трудових відносин, які обговорюються з аудиторією.

Для закріплення теоретичного матеріалу та набуття студентами практичних навичок: аналізу ринку праці; визначення типів, видів та режимів відтворення населення, його структури і розміщення; розрахунку основних трудових показників та показників зайнятості і безробіття навчальним планом передбачено проведення практичних занять, на яких виконуються практичні завдання з дослідження ринку праці та демографічної ситуації в регіоні, розв'язуються задачі з організації і оплати праці на підприємствах.

Такий порядок проведення занять дає можливість більш ефективно використовувати навчальний час, активізувати позааудиторну самостійну роботу студентів, сприяє вмілому застосуванню теоретичного матеріалу та розвитку творчого мислення.

Досягненню поставлених цілей і завдань, розвитку умінь і навичок сприятиме самостійна робота студентів, виконання ними індивідуальних завдань. В методичних вказівках передбачена самостійна робота студентів, яка виконується переважно на основі обробці додаткових літературних джерел, а також матеріалів статистичних щорічників. Завдання і вправи, наведені у методичних вказівках, охоплюють всі теми, передбачені навчальною програмою.

Тема 1

Економіка праці як наука і сфера практичної діяльності

В темі розглядаються питання:

1. Суспільний характер праці як економічна категорія.
2. Економіка праці в системі наук.
3. Історична довідка: трудовий напрямок економічної думки.

Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, виступає однією з найважливіших форм самовираження, у зв'язку з чим має бути організована так, щоб відображати особливості людини й забезпечувати відповідну винагороду. За своїм конкретним змістом праця є активним процесом діяльності людини, спрямованої на виробництво суспільно корисних, споживчих продуктів: матеріальних або духовних.

З технічної точки зору – процес праці є свідомою, доцільною діяльністю людей, за допомогою якої вони видозмінюють сили природи, пристосовуючи їх до задоволення своїх потреб. Результатом трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів та послуг або засобів, необхідних для їх виробництва. Наприклад: виробництво енергії, засобів інформації, ідеологічних продуктів, дії управлінських і організаційних технологій є теж результатом. При цьому необхідність і спрямованість трудової діяльності задаються людині суспільством, тому вона за своєю природою є суспільно необхідною і визнаною.

Основними елементами праці є – сама праця, засоби праці, предмети праці. Процес праці передбачає наявність: предмета праці, засобів праці, засобів виробництва, технології, продукту праці (результат завершеного процесу праці).

Предметом праці є речовина природи, на яку людина впливає цілеспрямовано за допомогою засобів праці. Предмети праці утворюють матеріальну основу продукту і підрозділяються на основні і допоміжні

матеріали. До предметів праці відноситься все те, що добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т.д.

До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи їх у необхідний для споживання продукт. Засоби виробництва – це сукупність предметів і засобів праці, технології – спосіб впливу на предмети праці, порядок використання знарядь праці.

Технологічні особливості прояву конкретної праці виражаються її змістом. Категорія „зміст праці” відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їх складність, послідовність виконання. Це – функціональні особливості конкретної праці, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу. Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. В залежності від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, утворюється конкретне співвідношення функцій розумової та фізичної праці. Головні фактори, що змінюють зміст праці – розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес.

Характер праці відображає ступінь розвитку виробничих відносин і розкриває процес взаємодії людини і суспільства. До показників характеру праці відносять: форму власності, ставлення працівників до роботи, відносини розподілу виробничих продуктів і послуг, ступінь соціальних відмінностей у процесі праці. Основним фактором, що визначає характер праці у певній суспільній формації, є форма власності на засоби виробництва. Похідним від цього фактором є форма розподілу і споживання продуктів праці. Відносини розподілу, як і вся система виробничих відносин, залежать від відносин власності. Власники робочої сили у виробничому процесі одержують дохід в залежності від того, яку роботу вони виконують і як вони це роблять, тобто основним критерієм розподілу є праця. Доход власників засобів виробництва визначається розміром власності та умовами її реалізації. Тому в основі розподілу в ринковій економіці лежить розподіл за працею і капіталом.

Суспільний характер праці виявляється у взаєминах окремих людей, трудових колективів і суспільства в цілому щодо форми суспільного зв'язку і власності на засоби виробництва. Організація виробництва і управління працею мають бути підпорядковані меті досягнення високих виробничих результатів на основі поєднання робочої сили із засобами виробництва. Функції організації управління працею в Україні виконує держава, застосовуючи різні методи впливу на економіку. Управління працею включає сукупність органів державної законодавчої і судової влади, що регулюють соціально-економічні відносини в країні.

Завдання 1

Дайте відповіді на питання.

1. Чи можна вважати працю невіддільним від людського життя?
2. Праця – свідомо доцільна діяльність людини?
3. В чому полягають особливості праці як об'єкту дослідження?
4. Які характеристики притаманні праці як самостійній економічній категорії?
5. Які соціальні функції синтезує праця в системі людської життєдіяльності?
6. Яке визначення є правильним:
 - а) праця – прикладання людиною фізичних зусиль для отримання результату у задоволенні своїх матеріальних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх так і внутрішніх стимулів; вияв людської особистості;
 - б) праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; прикладання людиною розумових і фізичних зусиль для отримання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості.
7. Основні елементи праці.
8. Охарактеризуйте суспільний характер праці як економічну категорію.
9. Що є предметом праці?
10. Що відноситься до засобів праці?

11. Категорія «зміст праці».

12. Назвіть показники «характеру праці».

Завдання 2

Характер праці останнім часом швидко змінюється. Деякі з цих змін вплинули на суспільство, в якому ми живемо. Які професії були невідомими в Україні в 90-х роках 20 сторіччя, а які були найпоширенішими? Відповіді обґрунтуйте.

Завдання 3

Дайте обґрунтовану відповідь: чому хірурги, що роблять пластичні операції заробляють набагато більше, ніж водії тролейбусів.

Завдання 4

Розвиток засобів і предметів праці визначив виникнення трьох історичних епох: доіндустріальної, індустріальної, постіндустріальної. Вибрати вірну характеристику до кожної епохи.

Характеристика:

- а) тривала тисячоліття, характерним є ручне виробництво;
- б) триває з другої половини XX століття, характеризується електронізацією виробництва, комплексною автоматизацією, розвитком біотехнологій обробки нових матеріалів, всеохоплюючою інформатизацією суспільства;
- в) тривала з другої половини XIX до першої половини XX століття, характерним є зародження, розвиток і удосконалення великого машинного виробництва.

Завдання 5

Яким основним вимогам повинен відповідати працівник з погляду роботодавця? Які основні вимоги робітника до роботодавця? Заповнити таблицю.

Таблиця 1.1

Основні вимоги

Вид діяльності робітника	Робітник	Роботодавець
Творча		
Керівна		
Виконавча		

Завдання 6

В останні часи молодь все частіше відмовляється від освіти на користь заробітків або поєднує освіту з трудовою діяльністю. Які можна визначити позитивні і негативні риси в поєднанні роботи і навчання? Заповнити таблицю, відповіді обґрунтувати.

Таблиця 1.2

Поєднання роботи і навчання

Позитивні риси	Негативні риси

Завдання 7

Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових дисциплін. Межі цих наук, як правило, не мають повної однозначності. Проставте позначки в тих клітинках таблиці, де існує

взаємозв'язок основних проблем, що розглядає дисципліна «Економіка праці і СТВ» з іншими науками про працю (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Взаємозв'язок проблем дослідження економіки праці
з іншими науками про працю

	Людські ресурси	Ринок праці і зайнятість населення	Людський капітал	Якість робочої сили	Організація праці	Нормування праці	Ефективність праці	Оплата праці
Економіка праці								
Соціологія праці								
Наукова організація праці								
Управління персоналом								
Техніка безпеки і охорона праці								
Демографія								
Психологія праці								
Економічна теорія								
Економіка підприємств								
Статистика								
Трудове право								
Економіка освіти								

Завдання 8

Праця явище багатогранне, тому застосовуються різні схеми її класифікації. В залежності від виду діяльності вона класифікується як творча, виконавча та керівна.

Вони всі, в свою чергу, поділяються на – переважно інтелектуальну та переважно фізичну працю. Згідно даних таблиці 1.4 підберіть вірні приклади, що характеризують дані види.

Таблиця 1.4

Класифікація праці в залежності від виду діяльності

Вид діяльності	Переважно інтелектуальна	Переважно фізична	Приклади
Творча праця			науково-дослідницька, конструкторська, праця письменника, викладача, робота скульптора, живописця
Керівна праця			підприємницька праця, праця в управлінні підприємством, менеджери, ремісник, комірник
Виконавча праця			діловодство, консультант, референт, робітники різної кваліфікації, підсобні робітники

Завдання 9

Історична довідка: трудовий напрямок економічної думки

Теми рефератів:

1. «Школа наукової організації праці» (роботи американського інженера Ф. Тейлора).
2. Наукові праці видатного економіста - науковця С.Г. Струмліна.
3. Роботи найвідомішого дослідника в галузі психофізіології у 1920-1930-х рр. О.А. Єрманського.
4. Дослідження радянських вчених у 1970-1980 рр. у галузі управління людськими ресурсами: В.А. Ядов, А.Г. Здравомислов, В.П. Ропсин та ін.

5. Характеристика наукових центрів, які займаються вивченням проблем, що пов'язані з трудовим напрямком економічної думки.
6. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
7. Сутність задоволення працею та його вплив на продуктивність праці.
8. Проблема поліпшення якості трудового життя в Україні.

Завдання 10

В таблиці 1.5 наведені основні види класифікації праці. Підберіть до кожного виду в лівому стовпчику вірне значення з правого.

Таблиця 1.5

Класифікація праці

В залежності від:		Визначення	
1	виду діяльності	а	приваблива (неприваблива), монотонна, нерегламентована, регламентована
2	рівня освіти	б	в гарячих цехах, в шкідливих умовах, в нормальних умовах, на шахтній поверхні, підземна
3	ступеня механізації	в	праця, що вимагає тривалої підготовки; праця, що не потребує значної підготовки; праця, що не потребує підготовки
4	умов праці	г	творча, керівна, виконавча
5	психофізіологічних показників	д	ручна, машинно-ручна, механізована і автоматизована, апаратурна

Завдання 11

Суть мотивації до праці

Найдавнішим підходом упродовж багатьох віків для посилення мотивації до праці був адміністративно-командний метод «батога та пряника». Вважалося незаперечним, що працівники мають ефективно працювати внаслідок страху – втратити роботу, свободу, життя, близьких. Цей підхід притаманний тоталітарним

державам, країнам з дуже низьким рівнем життя та високим рівнем безробіття, котрі переживають економічні кризи.

На трудову мотивацію в пострадянських країнах суттєвий вплив мали такі інституційні перетворення: розвиток ринку праці, безробіття, нові відносини наймання на конкретних засадах, заборгованість із зарплати; реформа відносин власності, одержання більшістю економічно активного населення статусу найманого працівника; постійні зміни законодавчих «правил гри» в ціновій, податковій політиці, реформування оплати праці (звідси експерти відмічають феномен «мотиваційної втоми» чесно працюючої людини); розвиток неформальної економіки, початок формування соціального діалогу та соціального партнерства.

У ринкових умовах вирішальним чинником ефективної і результативної діяльності компаній є висока мотивація їхнього персоналу. Водночас умотивований до праці персонал, що має високу кваліфікацію та навички потрібного рівня, сприяє успішному розвитку компанії й забезпечує певні конкурентні переваги на внутрішньому та світовому ринках.

Безумовно, велике значення під час розроблення механізму мотивації персоналу має гідна заробітна плата, але належна заробітна плата не єдиний чинник мотивації до праці. Іншими важливими чинниками може бути соціально-психологічний клімат у компанії; реальна можливість робітників відчувати результати своєї праці, усвідомлювати свою значимість в компанії; можливість підвищувати кваліфікацію за рахунок організації; одержувати кредитування на житло і освіту; мати пільгове медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування; брати участь у неформальних зустрічах і святкуваннях і т. ін.

Знані економісти і психологи дійшли висновку, що жорсткі накази не гарантують ефективної праці персоналу. Його потрібно зацікавити. Американський економіст Дж. К. Гелбрейт виділяв чотири основних різновиди мотивів діяльності особистості: примус, грошова винагорода, солідарність з цілями компанії, пристосування цілей компанії до власних цілей (що пов'язано з прагненням керувати компанією). Важливо, що примус можна поєднувати з винагородою, але він не сумісний із солідарністю.

Згідно з цільовою теорією мотивації (Драгнера, Мак Грегора, Локе, Райена, Латема) робітник визначає для себе цілі, яких він хоче досягти. Виходячи з цього він проводить певну роботу, успішне завершення якої приносить йому задоволення. Якщо робітник отримує складне, але детальне відпрацьоване завдання, то він втрачає інтерес до такої роботи, оскільки процес не розвиває творчості. Теорія Мак Грегора поділяє робітників на два види: орієнтованих на ухилення від праці та відповідальності, для яких потрібне жорстке керівництво, та орієнтованих на творчість та відповідальність за свої результати.

У 80-ті роки ХХ ст. У. Оучі, доповнюючи теорію Мак Грегора, запропонував свою, згідно з якою робітники надають перевагу роботі в команді та готові нести індивідуальну відповідальність за результати праці в разі неформального контролю на базі чітких критеріїв оцінки. Так як сама праця може бути рутинною або творчою, то робітники з установкою на творчість у сфері рутинної праці будуть відчувати дискомфорт та демотивацію. Тоді як робітники з установкою на ухилення від праці (або ухилення від невдач) дискомфортно почувають себе в системі творчої праці (науці, менеджменті, державному управлінні), вони змушені поводитися консервативно, уникаючи нестандартних рішень в умовах ризику та невизначеності.

Цікаві щодо мотивації до праці висновки було зроблено в теорії підкріплення (Халла, Скінера). Суть цієї теорії в тому, що позитивне підкріплення завжди ефективніше, ніж негативне, а негативне підкріплення (критику або покарання) краще взагалі не застосовувати. Будь-яке негативне підкріплення призводить до зростання тривоги, недобррозичливості, ворожості, а отже, - до загального напруження, зменшення адаптивності та креативності робітника, погіршення можливості його подальшого зростання. Така ситуація спричинює зниження активності робітника, що в свою чергу, може негативно вплинути на продуктивність праці. Автори цієї теорії стверджували, що знизити рівень задоволення значне легше, ніж підняти його.

Нині у зв'язку з розвитком правових ринкових відносин, посиленням конкуренції, загостренням демографічних проблем, старінням населення та дефіцитом кадрів роботодавці змушені звертати увагу на розвиток системи стимулів і мотивації до праці.

Правильна інтерпретація кожної теорії дозволить керівнику не допустити зупинення розвитку особистості працівника та забезпечити оптимальні принципи мотивації до праці. Слід підкреслити, що жодна з них не працює у чистому вигляді, тому варто брати все краще з них для організації власної системи управління персоналом.

Питання для обговорення:

1. Який підхід до посилення мотивації до праці є найдавнішим, яким державам він притаманний?
2. Назвіть основні важливі чинники мотивації персоналу.
3. Чи можна вважати, що жорсткі накази не гарантують ефективної праці персоналу?
4. Які основні різновиди мотивів діяльності особистості виділяв Дж. К. Гелбрейт?
5. Чи сумісний примус із солідарністю та пристосуванням цілей компанії до цілей працівників?
6. В чому суть цільової теорії мотивації?
7. На які види працівників поділяє теорія Мак Грегора?
8. В чому суть теорії У. Оучі?
9. В чому суть теорії підкріплення?
10. Які інституційні перетворення мали суттєвий вплив на трудову мотивацію в пострадянських країнах?

Тема 2

Ринок праці в економічній системі

В темі розглядаються питання:

1. Поняття та особливості ринку праці.
2. Попит та пропозиція праці.
3. Інфраструктура ринку праці.
4. Сегментація ринку праці.

Вивчення теми доцільно розпочати із з'ясування сутності ринкової системи та її складової – ринку праці. Ринок праці не вичерпується відносинами по працевлаштуванню безробітних та заповненню вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці, об'єктом політики ринку праці повинне бути широке коло трудових відносин і все економічно-активне населення.

Для формування й функціонування ринку необхідні певні умови: правові, економічні, організаційні, соціальні.

Завдання 1

Важливим проблемним напрямом вивчення теми є формування й розвиток ринку праці в Україні в сучасних умовах.

При аналізі ринку праці враховують такі фактори:

1. Тенденції розвитку ринку праці за попередні періоди;
2. Зміни в структурі пропозиції робочої сили;
3. Введення законодавчих актів, які можуть впливати на формування ринку праці; ефективність роботи служби зайнятості з питань працевлаштування.

В таблиці 2.1 проаналізуйте динаміку зайнятого населення України, зробіть висновки.

Зайнятими економічною діяльністю (надалі зайняті) – за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності вважаються особи у віці 15-70 років, які:

- працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

- особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

Таким чином, зайняте населення розподіляється на працюючих за наймом, самозайнятих, роботодавців та безкоштовно працюючих членів сім'ї. Дана класифікація статусів зайнятості розроблена відповідно до рекомендацій 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 року.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич (у разі, якщо ця діяльність відноситься до економічної).

Відмітимо, що кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій охоплює зайнятих, які за місцем роботи уклали письмовий трудовий договір (контракт, договір цивільно-правового характеру) на постійній або тимчасовій основі. До цієї категорії віднесені працівники суб'єктів підприємницької діяльності, бюджетних і фінансових установ та громадських організацій державної і недержавної форми власності, а також військовослужбовці (крім строкової служби) та іноземні громадяни.

Таблиця 2.1 Динаміка зайнятого населення

Роки	Всього зайнято		Наймани працівники підприємств, установ та організацій		у тому числі			
					промисловість		сільське господарство, мисливство та лісове господарство	
	тис. осіб	темп росту, %	тис. осіб	темп росту, %	тис. осіб	темп росту, %	тис. осіб	темп росту, %
1960	20310,5	100,0	17359,9	100,0	4463,2	100,0	6647,3	100,0
1965	21631,1		19758,2		5461,8		6581,6	
1970	23036,1		21972,4		6450,8		6017,9	
1975	24331,5		23651,2		7054,3		5723,1	
1980	25334,7		24760,0		7784,5		5250,1	
1985	25591,6		25096,5		8016,8		4950,9	
1990	25419,1		24666,0		7788,9		4344,4	
1995	23725,5		20358,9		6072,6		4219,1	
2000	20175,0		16044,0		4474,2		2752,8	

2001	19971,5		15279,2		4254,0		2348,0	
2002	20091,2		14793,5		4074,9		2101,1	
2003	20161,3		14323,5		3939,5		1754,8	
2004	20295,7		14041,2		3897,2		1613,8	
2005	20680,0		14005,3		3878,0		1418,1	
2006	20730,4		14069,2		3808,9		1295,3	
2007	20904,7		14001,9		3703,1		1104,2	
2008	20972,3		13938,9		3579,6		1000,8	
2009	20191,5		12948,5		3184,6		905,9	
2010	20266,0		12564,2		3031,1		805,9	
2011	20324,4		12093,8		2960,5		728,8	
.....								

Роботодавці – це особи, які працюють самостійно або з одним чи декількома партнерами на власному підприємстві та наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві «найманих працівників».

Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною/самостійною трудовою діяльністю, які її здійснюють на самостійній основі (без залучення постійних найманих працівників), на свій власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги).

В таблиці 2.2 визначте структуру зайнятого населення України за видами економічної діяльності, проаналізуйте структурні зрушення.

Формування українського ринку праці на практиці супроводжується серйозними суперечностями – між попитом і пропозицією на ринку праці; галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів.

Безумовно, суперечність між попитом і пропозицією, яка на поверхні виступає як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили, що утворює дисбаланс ринку праці, є однією з основних проблем його функціонування.

Сукупна пропозиція включає всіх хто працює або бажає працювати. Сукупний попит – це загальна потреба економіки у найманій робочій силі. Основні характеристики сукупного попиту: визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни; охоплює всю сферу суспільної праці; включає як укомплектовані так і вільні робочі місця.

Поточна пропозиція: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники які намагаються змінити місце роботи; особи, які бажають працювати у вільній від роботи або навчання час. Поточний попит визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Попит на робочу силу (потреба у працівниках, кількість вакансій) – кількість вільних робочих місць та вакантних посад, про наявність яких, роботодавці повідомили державну службу зайнятості.

Для характеристики ринку праці необхідно використовувати показник «коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце», який розраховується як співвідношення чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, до кількості вільних робочих місць та вакантних посад, про які роботодавці повідомили службу зайнятості.

Таблиця 2.2 Динаміка зайнятого населення за видами економічної діяльності (у віці 15-70 років)

Вид діяльності	2000 р.		2005 р.		2011 р.			Звітний рік в порівнянні з 2000 р., в.п.
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	
Всього зайнято	20175,0	100,0	20680,0	100,0	20324,2	100,0		100,0	-
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	4334,1		3979,3		3410,3				
Промисловість	4598,3		4072,4		3352,7				
Будівництво	903,6		941,5		924,5				
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	3121,3		4175,2		4865,0				
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0		1400,5		1379,5				
Фінансова діяльність	166,1		247,9		350,6				
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	815,9		966,6		1187,5				
Державне управління	1198,6		1028,9		1055,5				
Освіта	1609,7		1668,2		1677,6				
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1379,6		1356,6		1320,8				
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури і спорту	692,8		842,9		800,2				

Таблиця 2.3 Попит і пропозиція робочої сили за професійними групами працівників

Професійні групи	Чисельність незайнятого населення, тис. осіб			Потреба у працівниках, тис. осіб			Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб		
	2000 р.	2005 р.	2000 р.	2005 р.	2000 р.	2005 р.
Всього	1188,0	903,5		68,2	186,6				
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	62,2	56,0		3,2	12,7				
Професіонали	91,9	48,1		6,0	18,6				
Фахівці	157,8	78,4		6,5	17,4				
Технічні службовці	64,4	46,7		0,8	5,1				
Працівники сфери торгівлі та послуг	145,4	120,6		3,5	12,4				
Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення та рибальства	36,2	41,5		0,8	2,3				
Кваліфіковані робітники з інструментом	213,3	95,4		27,1	56,0				
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	219,8	153,5		16,2	39,6				
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	197,0	263,3		4,1	22,5				

При аналізі даних таблиці 2.3 необхідно визначити навантаження на одне вільне робоче місце та тип кон'юнктури, який склався на ринку праці України, зробити висновки. Кон'юнктура (κ) – це співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитна ($\kappa > 1$) – ринок праці відчуває нестачу пропозиції праці, це ситуація зростаючого попиту, коли не вистачає робочої сили для заповнення вакансій; праценадлишкова ($\kappa < 1$) – на ринку праці є велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці, ситуація спадного або недостатнього попиту; рівноважна ($\kappa = 1$) – ситуація повної збалансованості (теоретично можлива, але на практиці може існувати як виняток, короткий час, не на всьому ринку праці).

Таблиця 2.4 Динаміка основних показників ринку праці України

Показники	202...р.
Все населення (15-70 років), тис. осіб	
Сукупна пропозиція робочої сили (15-70 років), тис. осіб:	
<i>працездатного віку</i>	
- зайняті	
<i>працездатного віку</i>	
- безробітні	
<i>працездатного віку</i>	
Середньорічна кількість населення в працездатному віці, тис. осіб	
Особи, які не входять до складу робочої сили (віком 15-70 років), тис. осіб	
Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості, в середньому за рік, тис. осіб	
Рівень зареєстрованого безробіття: - в середньому за рік, у % до середньорічної кількості населення працездатного віку	
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %	
Рівень зайнятості населення, %	
Рівень участі населення в робочій силі, %	

Завдання 2

За даними таблиць 2.1-2.4 дайте відповіді на питання:

1. За період з 1960 р. до звітнього року коли спостерігалась максимальна чисельність зайнятого населення.
2. В якій галузі було найбільше зайнято найманих працівників в 1960 році – в промисловості чи сільському господарстві.
3. Який показник більше: рівень зареєстрованого безробіття чи рівень безробіття за методологією МОП.
4. Який відсоток рівня зареєстрованого безробіття у звітному році.
5. Складові сукупного ринку праці.
6. Яка загальна чисельність зайнятого населення в звітному році.
7. Типи кон'юнктури ринку праці.
8. Як змінюється чисельність зайнятих найманих працівників промисловості за досліджуваний період.
9. Яка питома вага в звітному році зайнятого населення в сільському господарстві в загальній чисельності зайнятого населення.
10. Як визначити навантаження на одне вільне робоче місце.
11. На вакансії яких працівників існує найбільший попит за досліджуваний період.
12. За досліджуваний період спостерігається найбільше працевлаштування жінок?
13. Сукупна пропозиція ринку праці.
14. Основні елементи ринку праці.
15. В якому виді економічної діяльності найбільший приріст зайнятого населення в звітному році в порівнянні з базисним.
16. Як змінюється чисельність зайнятих найманих працівників сільського господарства за досліджуваний період, яка їх чисельність у звітному році.
17. Яка питома вага в звітному році зайнятого населення в промисловості в загальній чисельності зайнятого населення.
18. Яке загальне навантаження на одне вільне робоче місце в звітному році.
19. За досліджуваний період в якому виді економічної діяльності максимальна питома вага зайнятого населення.
20. Як визначити рівень зайнятості населення, як змінюється цей показник за досліджуваний період, який відсоток у звітному році.
21. Економічно активне населення.
22. В якому виді економічної діяльності найбільше скорочення зайнятого населення в звітному році в порівнянні з базисним.
23. В якій галузі було максимально зайнято населення в 2000 році та в звітному році.
24. В якому році за досліджуваний період було зайнято найменша чисельність населення.
25. Який тип кон'юнктури склався в звітному році на ринку праці.

26. Як визначити рівень безробіття за методологією МОП, як змінюється цей показник за досліджуваний період, який відсоток у звітному році.
27. Яка загальна чисельність населення віком 15-70 років в звітному році (економічно активного та економічно неактивного).
28. Які існують професійні групи на зареєстрованому ринку праці.
29. Визначення ринку праці.
30. В якій галузі було найбільше зайнято найманих працівників в звітному році – в промисловості чи сільському господарстві.
31. Чи співпадають за обсягом такі показники: «всього зайнято» та «наймані працівники підприємств, установ, організацій».
32. В якій професійній групі спостерігається рівноважний тип кон'юнктури.
33. Як визначити рівень економічної активності.
34. Чи існує така професійна група на ринку праці «найпростіші професії» (включаючи осіб без професії).
35. Чи існує потреба на професійну групу «найпростіші професії» в звітному році.
36. Чи існує на професійному ринку праці праценадлишковий тип кон'юнктури.
37. В якій професійній групі спостерігається найменше навантаження на одне вільне робоче місце за досліджуваний період.
38. Яка категорія працівників за досліджуваний період займає найбільший відсоток серед усього працевлаштованого населення.
39. Яка динаміка працевлаштування за досліджуваний період.
40. Яка динаміка чисельності найманих працівників підприємств, установ, організацій.
41. На яку професійну групу працівників існує в звітному році найбільша потреба.

Завдання 3

Контрольні запитання

1. Поняття «ринку праці».
2. Що продається і купується на ринку праці.
3. Назвіть і охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває.
4. Охарактеризуйте інфраструктуру ринку праці.
5. Що таке сегментація ринку праці.
6. Поміркуйте, як зміняться попит і пропозиція на ринку праці, якщо:
 - а) жінкам буде заборонено отримувати вищу освіту;

- б) жінкам буде заборонено працювати;
- в) Україна перейде до обов'язкової військової служби і чоловік і жінок (18-20 років)?
- г) чоловікам буде заборонено отримувати вищу освіту.

Теми рефератів

1. Сегментація ринку праці.
2. Тенденції сучасного ринку праці в Україні.
3. Первинний і вторинний ринок праці.
4. Аналіз взаємозв'язку рівня заробітної плати з пропозицією і попитом на працю.
5. Конкурентний ринок праці.
6. Дискримінація на ринку праці.
7. Особливості ринку праці в аграрному секторі економіки України.
8. Механізм державного регулювання ринку праці в Україні.

Завдання 4

Знайдіть одну або декілька правильних відповідей
№1

1. Кон'юнктура, коли попит дорівнює пропозиції називається:
 - а) рівноважна;
 - б) працедефіцитна;
 - в) праценадлишкова.
2. Поточна пропозиція включає в себе:
 - а) безробітних, що активно шукають роботу;
 - б) економічно активне населення.
3. Співвідношення попиту і пропозиції – це:
 - а) кон'юнктура;
 - б) безробіття.
4. Сукупний попит визначається:
 - а) кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни;
 - б) потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць.

5. Сукупна пропозиція включає:

- а) всі категорії економічно активного населення;
- б) особи які бажають працювати у вільний від роботи час.

6. Праця є основою існування людини, визначає її місце у суспільстві, виступає однією з найважливіших форм самовираження, у зв'язку з чим має бути організована так, щоб відображати особливості людини й забезпечувати відповідну винагороду:

- а) так;
- б) ні.

7. За своїм конкретним змістом є активним процесом діяльності людини, спрямованої на виробництво суспільно корисних, споживчих продуктів (матеріальних або духовних):

- а) праця;
- б) виробництво.

8. З технічної точки зору – процес праці є свідомою, доцільною діяльністю людей, за допомогою якої вони видозмінюють сили природи, пристосовуючи їх до задоволення своїх потреб:

- а) так;
- б) ні.

9. Сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин у процесі праці та у сфері основних параметрів рівня і якості життя населення є:

- а) соціально-трудова відносина;
- б) засоби праці.

10. Процес праці передбачає наявність:

- а) предметів праці, засобів праці, засобів виробництва, технології, результат праці;
- б) технології і предмети праці.

1. Праценадлишкова кон'юнктура на ринку праці виникає, коли:
 - а) пропозиція > попиту;
 - б) попит = пропозиції;
 - в) попит > пропозиції.
2. Основні елементи ринку праці:
 - а) товар, попит, пропозиція, ціна;
 - б) індивідуальна робоча сила та результати праці.
3. Вік економічно активного населення (МОП):
 - а) від 14 до 75 років;
 - б) від 15 до 70 років;
 - в) від 21 до 60 років.
4. Система суспільних відносин, пов'язаних з наймом та пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці та продавці праці:
 - а) ринок праці;
 - б) соціально-трудові відносини.
5. Навантаження на одне вільне робоче місце визначається:
 - а) співвідношення між чисельністю незайнятого населення та потребою у працівниках;
 - б) співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили.
6. Процес праці передбачає наявність: предмета праці, засобів праці, засобів виробництва, технології, продукт праці (результат завершеного процесу праці):
 - а) так;
 - б) ні.
7. Речовина природи, на яку людина впливає цілеспрямовано за допомогою засобів праці:
 - а) предмети праці;
 - б) засоби праці.

8. Кількісна характеристика праці як окремої економічної категорії:

а) витрати певного обсягу енергії (чисельність зайнятих, тривалість робочого дня...);

б) складність робіт, професіоналізм.

9. Все те, що добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання:

а) предмети праці;

б) засоби праці.

10. До засобів праці належить знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи їх у необхідний для споживання продукт:

а) так;

б) ні.

№ 3

1. Об'єднує «непрестижні» роботи, характеризується невисокою оплатою праці, примітивними трудомісткими технологіями:

а) вторинний ринок праці;

б) внутрішній ринок праці.

2. Що слід вважати товаром на ринку праці:

а) індивідуальна робоча сила;

б) результат праці.

3. Первинний ринок праці – це:

а) система соціально-трудова відносин між робітниками і роботодавцями в масштабі країни, регіону, галузі;

б) ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного зростання, прогресивні технології.

4. Чи передбачає сегментація наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці:

а) так;

б) ні.

5. До показників характеру праці належать: форма власності, ставлення працівників до роботи, відносини розподілу виробничих продуктів і послуг, ступінь соціальних відмінностей у процесі праці:

а) так;

б) ні.

6. Суспільний характер праці виявляється у взаєминах окремих людей, трудових колективів і суспільства у цілому щодо форми суспільного зв'язку і власності на засоби виробництва:

а) так;

б) ні.

7. Функції організації управління працею в Україні виконує держава, застосовуючи різні методи впливу на економіку; управління працею включає сукупність органів державної законодавчої і судової влади, що регулюють соціально-економічні відносини в країні:

а) так;

б) ні.

8. Включає як укомплектовані так і вільні робочі місця:

а) сукупний попит;

б) поточний попит.

9. Рисами вторинного ринку праці є:

а) стабільний рівень зайнятості і високий рівень зарплати, а також можливість професійного зростання, прогресивна технологія;

б) велика плинність кадрів і нестабільна зайнятість, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного і кваліфікаційного зростання, застаріла техніка, технологія.

10. До засобів праці належить знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи їх у необхідний для споживання продукт:

а) так; б) ні.

1. Сукупна пропозиція робочої сили:
 - а) всі хто працює або бажає працювати;
 - б) загальна потреба економіки у найманій робочій силі.
2. Сукупність предметів і засобів праці, технології:
 - а) засоби виробництва;
 - б) соціально-трудова відносина.
3. Сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин у процесі праці та у сфері основних параметрів рівня і якості життя населення:
 - а) соціально-трудова відносина;
 - б) засоби виробництва.
4. Внутрішній ринок праці обмежується рамками одного підприємства, де адміністративними правилами визначаються ціна робочої сили її склад і рух, створення і ліквідація робочих місць та ін.:
 - а) так;
 - б) ні.
5. Зовнішній ринок праці:
 - а) система соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими працівниками у масштабі країни, регіону, галузі; визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями та породжує безробіття;
 - б) обмежується рамками одного підприємства, де адміністративними правилами визначаються ціна робочої сили її склад і рух, створення і ліквідація робочих місць.
6. Характеризується не тільки відносинами з працевлаштування безробітних та заповненням вакансій, а охоплює усю сферу найманої праці:
 - а) ринок праці;
 - б) служба зайнятості.
7. Об'єктом політики ринку праці повинне бути широке коло соціально-трудова відносин і все економічно-активне населення:
 - а) так;

б) ні.

8. Безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники які намагаються змінити місце роботи; особи, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час:

а) поточна пропозиція праці;

б) сукупна пропозиція праці.

9. Товар, попит, пропозиція, ціна:

а) елементи ринку праці;

б) предмети праці.

10. Рівень зайнятості, рівень безробіття, кон'юнктура, чисельність економічно активного населення віком від 15 до 70 років:

а) показники ринку праці;

б) елементи ринку праці.

Тема 3

Населення і людські ресурси суспільства

В темі розглядаються питання:

1. Економічно активне населення.

2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.

3. Відтворення населення і ресурсів для праці.

4. Трудовий потенціал суспільства.

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Завдання 1

Дайте демографічну характеристику трудового потенціалу Миколаївської області.

Кількість наявного населення

Роки	Всього, тис. осіб	У тому числі		До загальної кількості населення, %	
		міське	сільське	міське	сільське
1939	919,2	247,9	671,3		
1960	1018,4	405,9	612,5		
1965	1087,8	485,1	602,7		
1970	1148,1	604,2	543,9		
1975	1196,3	690,5	505,8		
1980	1247,9	759,5	488,4		
1985	1281,8	813,2	468,6		
1990	1336,2	882,7	453,5		
1995	1352,1	895,6	456,5		
2000	1294,2	856,9	437,3		
2001	1279,0	847,4	431,6		
2002	1264,8	838,9	425,9		
2003	1251,5	831,3	420,2		
2004	1240,4	825,9	414,5		
2005	1229,5	821,9	407,6		
2006	1219,6	818,3	401,3		
2007	1211,9	815,4	396,5		
2008	1203,6	812,5	391,1		
2009	1 195,8	808, 9	386,9		
2010	1188,8	804,7	384,8		
2011	1183,3	800,8	382,5		
2012	1178,2	798,1	380,1		
2013	1173,5	796,1	377,4		
.....					

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

До наявного населення відноситься населення, яке знаходиться на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово проживаючих. До постійного – населення, яке постійно проживає на момент перепису на даній території, враховуючи тимчасово відсутніх.

Демографічна характеристика трудового потенціалу визначається чисельністю населення і його структурою, що розглядається з точки зору потенційної економічної продуктивності різних груп населення за ознаками статі й віку і виступає таким чином як трудова структура населення.

Основні чинники відтворення трудового потенціалу: демографічні – смертність і тривалість життя населення, стан його здоров'я й працездатності; економічні – структура зайнятості, економічна активність, трудова мобільність.

В таблицях 3.1-3.5 необхідно:

1. Оцінити демографічні передумови формування трудового потенціалу населення, звернути увагу на прогресуюче постаріння населення, на динаміку доживання до відповідних вікових рубежів.
2. Поміркуйте, що мало найбільший вплив на динаміку чисельності працездатних за віком осіб (вони є основою трудового потенціалу населення).
3. Що є причиною скорочення частки осіб допрацездатного віку в Миколаївській області.
4. Який режим і тип відтворення населення в Миколаївській області.
5. Чи збільшує народження дітей кількість населення одразу.
6. Чи збільшує народження дітей кількість ресурсів для праці.
7. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість населення?
8. Смертність непрацездатних людей змінює ресурси для праці?

Таблиця 3.2

Розподіл населення за віковими групами та показники його природного руху

Показники	1990 рік		2000 рік		
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Кількість постійного населення	1333,5	100,0	1288,9	100,0		
у тому числі у віці: молодше працездатного	323,1		261,4			
- чоловіки	164,4		133,7			
- жінки	158,7		127,7			
працездатному	750,5		744,6			
- чоловіки	379,6		378,3			
- жінки	370,9		366,3			
старше працездатного	259,9		282,9			
- чоловіки	75,3		88,3			
- жінки	184,6		194,6			
Кількість народжених	18,4		10,3			
Кількість померлих	16,1		20,2			
Природний приріст (зменшення) населення						

Таблиця 3.3

Розподіл народжених за статтю (осіб)

Роки	Всього	Хлопчики	Дівчатка	На 100 дівчаток народилось хлопчиків
1990	18411	9527	8884	
1995	13816	7155	6661	
2000	10261	5298	4963	
2001	9964	5140	4824	
2003	11118	5733	5385	
2004	11059	5692	5367	
2005	10928	5608	5320	
2006	11736	6038	5698	
2007	12363	6434	5929	
2008	13378	6844	6534	
2009	13093	6888	6205	
2010	12831	6551	6280	
2011	13029	6761	6288	
2012	13515	7033	6482	
.....				

Таблиця 3.4

Динаміка і розподіл постійного населення за статтю

Роки	Чисельність населення, тис. осіб	Тис. осіб		До загальної кількості населення, %		Відхилення, в.п.	Жінок на 1000 чоловіків, осіб
		Чоловіки	Жінки	ч	ж		
1990		619,3	714,2				
2000		600,3	688,6				
2001		593,8	682,1				
2002		586,8	676,1				
2003		580,3	670,5				
2004		574,7	665,0				
2005		568,8	660,0				
2006		563,5	655,4				
2007		559,5	651,6				
2008		555,2	647,7				
2009		551,2	643,9				
2010		548,4	640,4				
2011		545,5	637,1				

2012		543,4	634,1				
2013		541,6	631,2				
.....							

В таблиці 3.5 зверніть увагу на основну причину смертності населення в області за досліджуваний період, порівняйте з ситуацією яка склалася в цілому по країні.

Таблиця 3.5

Смертність населення

Причини смертності	1990 рік		2012 рік	 рік	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Всього померлих, у тому числі від:	16,1	100,0	17,3	100,0		100,0
інфекційних та паразитарних хвороб	0,2		0,5			
новоутворень	2,7		2,2			
хвороб системи кровообігу	8,3		10,4			
хвороб органів дихання	0,8		0,3			
хвороб органів травлення	0,5		0,9			
зовнішніх причин захворюваності та смертності	1,8		1,2			

Завдання 2

За даними таблиць 3.1-3.5 дайте відповіді на питання:

1. Чи збільшує народження дітей кількість населення одразу?
2. В 1939 році в Миколаївській області найбільша питома вага була міського населення?
3. Яка в звітному році чисельність наявного населення області?
4. В 1990 році був природний приріст населення?
5. Який обсяг демографічного навантаження на 1000 населення працездатного віку в звітному році більше: молодшому за працездатний чи старшому за працездатний?
6. Чи збільшує народження дітей кількість ресурсів для праці одразу?

7. Яку питому вагу займає чисельність сільського населення в звітному році в загальній чисельності наявного населення області?
8. За досліджуваний період в категорії старше працездатного віку більше чоловіків чи жінок, чи значна ця різниця?
9. За досліджуваний період більше народжується хлопчиків чи дівчаток?
10. Яка чисельність населення України в звітному році.
11. Смертність непрацездатних людей змінює ресурси для праці?
12. В якому році було більше населення в області: в 1939 р. чи в звітному році.
13. В розподілі населення за віковими групами яка за досліджуваний період займає максимальну питому вагу?
14. За досліджуваний період серед постійного населення більше жінок чи чоловіків?
15. Серед основних причин смертності населення яка найбільш вагома?
16. Чи спостерігався в звітному році природний приріст населення?
17. Яка чисельність народжених в звітному році?
18. Як визначити демографічне навантаження на 1000 населення працездатного віку?

Завдання 3

На основі даних таблиці 3.2 визначте демографічне навантаження постійного населення Миколаївської області.

Таблиця 3.6

Демографічне навантаження
(непрацездатне населення на 1000 населення працездатного віку, осіб)

Показники	1990 р.	2000 р.
Всього, у тому числі у віці			
молодшому за працездатний			
старшому за працездатний			

Завдання 4

«Старіння» населення – це зростання питомої ваги осіб старше працездатного віку в загальній чисельності населення та зменшення питомої ваги осіб молодше працездатного.

Згідно типології демографа Е. Росета, в основу якої покладено величину коефіцієнта старіння «згори» (характеризує питому вагу осіб, яким за 60 років, у загальній чисельності населення K_{60+}) надзвичайно старим є населення де коефіцієнт 0,2 і більше.

Типологія Е. Росета

Тип	K_{60+}
надзвичайно молоде населення	менше 0,05
молоде	0,05-0,08
початок демографічного старіння	0,08-0,14
старе	0,15-0,2
надзвичайно старе	0,2 і більше

$$K_{60+} = \frac{S_{60+}}{S_{0-7}}$$

Для оцінки демографічної бази відтворення населення визначаються коефіцієнти демографічного навантаження людьми похилого віку ($K_{НП}$) і дітьми ($K_{НД}$), а також загальний коефіцієнт демографічного навантаження ($K_{НЗ}$).

$$K_{НД} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-49}} \quad K_{НЗ} = \frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-49}}$$

$$K_{НП} = \frac{S_{60+}}{S_{15-49}}$$

де S_{60+} - чисельність населення старше 60 років, S_{0-7} - чисельність всього населення, S_{0-14} - чисельність населення віком від 0 до 14 років, S_{15-49} - чисельність осіб віком 15 – 49 років.

На основі даних таблиці 3.7 визначити коефіцієнти демографічного навантаження на населення працездатного віку: Кнп (людьми похилого віку), Кнд (дітьми), загальний коефіцієнт демографічного навантаження (Кнз), коефіцієнт старіння «згори» K_{60+} та загальний коефіцієнт старіння (Кз), зробіть висновки (таблиця 3.8).

Таблиця 3.7

Розподіл постійного населення Миколаївської області
за віковими групами (осіб)

Вікові групи	1959 р.	1990 р.	2000 р.
Всього	1011531	1 333 458	1 288 871	
у тому числі у віці, років				
0-4	94088	103 258	58 788	
5-9	95121	102 290	78 672	
10-14	75648	98 080	102 984	
15-19	91998	93 208	98 530	
20-24	92242	82 972	91 296	
25-29	73173	103 947	90 808	
30-34	91105	103 067	85 029	
35-39	58301	100 552	101 636	
40-44	53772	79 135	99 235	
45-49	70193	79 263	94 850	
50-54	56211	98 745	73 167	
55-59	46416	63 933	70 408	
60-64	38018	78 873	84 092	
65-69	30846	51 739	49 431	
70 і ст.	44399	94 396	109 945	
Із загальної кількості населення у віці				
0-14				
15-49				
60 і старше				

Таблиця 3.8

Демографічне навантаження на населення
працездатного віку Миколаївської області

Коефіцієнти, %	1959 р.	1990 р.	2000 р.	Відхилення, в.п.

К н.п.					
Кн.д.					
Кн.з.					
К60+					

Завдання 5

Прогнозні розрахунки – обов’язковий елемент підготовки до розробки планів. Перший подібний розрахунок було виконано в Госплані СРСР ще в 1921 р. на матеріалах перепису населення 1920 р. під керівництвом Е.М. Тарасова та С.Г. Струмиліна.

Склад та вимоги до прогнозного сценарію суттєво залежать від періоду прогнозу. Класифікація прогнозів: короткострокові (на період до 5 років), середньострокові (5-30 років) та довгострокові (від 30 до 60, а інколи і більше років).

Короткострокові враховують збереження та розвиток тих тенденцій демографічних процесів, які спостерігались у роки, безпосередньо передуючі прогнозованому періоду. Прогнозний сценарій зводиться по суті до гіпотези про те, що тенденції які спостерігалися, будуть збережені і в майбутньому. Його основою слугує уявлення про високу інерційність демографічних процесів, що в свою чергу підтверджується всією демографічною історією.

Але, є випадки, коли такий екстраполяційний прогноз не має сенсу. Це періоди порушення плавності динаміки демографічних процесів під впливом або яких то подій в житті суспільства, або (що буває найчастіше) під дією тих чи інших заходів, що направлені на зміну демографічної ситуації.

При сучасному рівні демографічних знань кожний середньостроковий прогноз був та залишається самостійним науковим дослідженням. Якщо до 19 сторіччя динаміка чисельності суттєво реагувала на коливання клімату або епідемії небезпечних інфекцій, то в сучасному житті на неї впливають зміни в соціально-економічному житті суспільства, політичні зміни та наукові досягнення.

Довгостроковий прогноз як правило має аналітичний характер. Його основна задача – допомогти формулюванню цілей політики населення, або більш широко визначити межі соціальної, економічної та політичної політики. Довгострокові прогнози здійснюються як правило у рамках глобальних футурологічних досліджень та будуються по принципу «що буде, якщо...».

Середньострокові прогнози проводяться, як правило, по країнам з урахуванням їх внутрішнього адміністративно-територіального ділення, а довгострокові оперують групами країн та континентами.

Зробити прогноз демографічного розвитку Миколаївської області на найближчі 5 років.

Зверніть увагу на такі питання:

1. Чи збільшиться чисельність і частка осіб працездатного віку?
2. Чи буде зменшуватися частка дітей у загальній чисельності населення?
3. Чи буде призупинення постаріння трудового потенціалу?
4. Чи відбудеться певне зниження навантаження працездатного населення непрацездатними (дітьми і особами похилого віку)?
5. Чи можливе значне збільшення абсолютного числа народжень у найближчі роки?

Завдання 6

Дайте відповіді на запитання

1. Охарактеризуйте варіанти класифікації населення в економіці праці.
2. Характеристика економічно активного населення.
3. Які верстви населення належать до економічно неактивного населення.
4. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
5. Які категорії населення належать до працездатних осіб?
6. Які категорії населення належать до непрацездатних осіб?
7. Характеристика МОП та її функцій.

8. Відтворення населення.
9. Види руху населення.
10. Чим відрізняються типи і режими відтворення населення?
11. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?
12. Характеристика трудового потенціалу.

Завдання 7

Від'ємний приріст населення, зміна його чисельності та вікового-статевого складу дають можливість скласти уяви про тип населення області. Демографи А.М. Мерков та Г. Зунденберг в 60-х роках 20 століття обґрунтували типи населення, поділяючи їх на прогресивний, стаціонарний та регресивний в залежності від вікового складу населення та кількості жіночої статі для відтворення населення.

Прогресивний тип – відповідає населенню зі швидкою зміною поколінь через високу народжуваність та смертність, а також з інтенсивним зростанням чисельності населення. Йому притаманне таке співвідношення поколінь: діти – 40 %, батьки – 50 %, прабабки – 10 %. Отже, переважає частка дітей над прабабками.

Стаціонарний тип – відповідає населенню, в якому врівноважуються частки дітей та прабабків, через поступове скорочення смертності та збільшення тривалості життя, а саме: діти – 27 %, батьки – 50 %, прабабки – 23 %.

Регресивний тип – відповідає населенню з повільною зміною поколінь, в якому частка прабабків дещо більша, ніж частка дітей, через скорочення народжуваності і подовження тривалості життя.

За цього типу створюються умови скорочення і навіть часткового виродження (депопуляції) населення, адже виконується таке співвідношення: діти – 20 %, батьки – 50 %, прабабки – 30 %.

Визначте за даними таблиці 3.10-3.11 тип населення області.

Таблиця 3.9

Типи населення

Вік	% усіх вікових груп до загальної чисельності населення		
	Прогресивний тип	Стаціонарний тип	Регресивний тип
за А.Мерковим			
0-14	30	25	20
15-49	50	50	50
50 і старші	20	25	30
за Г.Зундбергом			
0-14	40	26,5	20
15-49	50	50,5	50
50 і старші	10	23	30

Таблиця 3.10

Чисельність постійного населення Миколаївської області
та його вікова структура

Вік	1959 р.		1970 р.		1979 р.		1989 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
0-14	264857		281971		276394		303729	
15-49	530784		586963		630642		645145	
50 і ст.	215890		278362		335668		379432	
Всього	1011531	100,0	1147297	100,0	1242704	100,0	1328306	100,0

Таблиця 3.11

Чисельність постійного населення Миколаївської області
та його вікова структура

Вік	1990 р.		2000 р.		2012 р.		
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
0-14	303729		240444		170478			

15-49	645145		661384		591216			
50 і ст.	384584		387043		415814			
Всього	1333458	100,0	1288871	100,0	1177508	100,0		100,0

Завдання 8

Визначте за даними таблиці 3.12 коефіцієнти плодючості

Для відтворення населення важливо знати, яку частку вікової групи 15-49 років складає жіноча стать, яку кількість дівчаток повинні народити жінки для відтворення майбутніх поколінь.

Таблиця 3.12

Коефіцієнт фертильності (Миколаївська область)

Роки	Число народжень, тис. осіб	Чисельність жінок 15 р. - 49 р., тис. осіб	Кп
1959	19,5	292,8	
1970	17,9	298,8	
1979	19,4	318,6	
1989	18,5	329,9	
1990	18,4	329,9	
1995	13,8	338,7	
2000	10,3	336,7	
2005	10,9	327,9	
2011	13,0	300,2	
....			

Для більш точного відображення процесу відтворення населення розрахунки народжуваності проводяться серед жінок вікової групи 15-49 років. Оскільки найчастіше народжують жінки, які перебувають у шлюбі, окремо розраховуються показники для цієї групи жінок.

Таким чином, народжуваність визначається за допомогою спеціальних показників народжуваності, тобто коефіцієнтів плодючості (фертильності) двох типів: коефіцієнтів загальної плодючості або коефіцієнтів плодючості і коефіцієнтів шлюбної плодючості. Кп – коефіцієнт плодючості, Кшп – коефіцієнт шлюбної плодючості.

$$K_{II} = \frac{\text{число народжень у віці 15-49 років}}{\text{чисельність жінок}} \cdot 1000$$

$$K_{III} = \frac{\text{число народжень у жінок які знаходяться у шлюбі}}{\text{чисельність жінок віці 15-49 років які знаходяться у шлюбі}} \cdot 1000$$

Ці показники можуть бути розраховані на жінок віком 15-18-20-25-30-35-40-45-50 і більше років.

Завдання 9

Визначити:

- 1) загальний приріст населення;
- 2) чисельність наявного населення на кінець періоду;
- 3) темп росту (Тр Чн) наявного населення.

Таблиця 3.13

Формування приросту (скорочення) чисельності населення у 2012 році

Показники	Україна	Миколаївська область
Чисельність наявного населення на 1.01.2012 р.	45 633 637	1 178 223
Загальний приріст:		
- природний приріст	- 142434	- 3762
- сальдо міграції	+ 61844	- 980
Чисельність наявного населення на 1.01.2013 р.		
Тр Чн, %		

Завдання 10

На рівні підприємства в якості трудових ресурсів виступає персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які одержали необхідну професійну підготовку і мають досвід практичної діяльності.

Залежно від виконуваних функцій працівники підприємства розподіляються по категоріях, зокрема на промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал підприємства.

Персонал розподіляється на такі професійні групи: керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники сфери торгівлі і побутових послуг, робітники з інструментом, оператори та складальники устаткування і машин, найпростіші професії.

Практичну цінність мають відомості про стан і рух наявного персоналу підприємства, одержувані в результаті аналізу рівня і динаміки таких показників:

- структура робочої сили по категоріях зайнятих; чисельність виробничих працівників на одного невиробничого; число виробничих працівників на одного адміністративного; частка адміністративних працівників у загальній чисельності;
- вікова структура робочої сили; середній вік працівників підприємства; динаміка вікової структури по категоріях працівників, окремих підрозділах, спеціальностях;
- освітня структура – склад робочої сили за рівнем одержаної освіти;
- стаж роботи – середня тривалість роботи на підприємстві в цілому, по окремих підрозділах, категоріях працівників, спеціальностях;
- статева структура організації – відсоткове співвідношення чоловіків та жінок;
- показник відсутності (абсентеїзм) – відношення робочого часу, пропущеного працівниками протягом певного часу (враховуються всі види пропусків, окрім відпусток з примусових відгулів з ініціативи адміністрації), до загального балансу робочого підприємства за цей період;

- внутрішня мобільність персоналу: коефіцієнт мобільності (відношення кількості працівників, які змінили посади протягом певного періоду, до середньої кількості працівників), історична динаміка і порівняння із середніми показниками по галузі, розподіл робочої сили за тривалістю роботи на невизначеній посаді, тобто який відсоток працює на цій посаді менше року, від одного до трьох років, від трьох до п'яти, від п'яти до десяти тощо;
- оборот кадрів: коефіцієнти загального обороту (відношення сумарної кількості прийнятих працівників і тих, які вибули з підприємства за певний період, до середньооблікової чисельності), обороту з прийому (відношення кількості прийнятих до середньооблікової чисельності), обороту з вибуття (відношення кількості тих, що вибули з підприємства, до середньооблікової чисельності працюючих);
- коефіцієнт поповнення працівників – відношення чисельності прийнятих працівників до чисельності тих, які вибули з підприємства протягом періоду;
- коефіцієнт сталості кадрів – відношення чисельності працівників, які є в обліковому складі протягом усього року, до середньооблікової чисельності за рік;
- плинність кадрів – відношення кількості працівників, які залишили підприємство (за виключенням звільнених за скороченням штатів), до середньої кількості зайнятих протягом року.

На основі наведених даних таблиці 3.14 вивчить динаміку кадрів підприємства, зробити висновки.

Визначити необхідні для аналізу показники:

1. Середньооблікова чисельність працівників за рік ($\bar{Ч}$)

$$\bar{Ч} = \frac{Ч_{np} + Ч_{кр}}{2}$$

2. Коефіцієнт загального обороту кадрів ($Коб$)

$$Коб = \frac{Ч_{np} + Ч_{зв}}{\bar{Ч}} \cdot 100$$

3. Коефіцієнт кадрів з прийому (K_{np})
$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч} \cdot 100$$

4. Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття ($K_{виб}$)

$$K_{виб} = \frac{Ч_{зв}}{Ч} \cdot 100$$

5. Коефіцієнт поповнення працівників ($K_{поповн}$)

$$K_{поповн} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{зв}} \cdot 100$$

6. Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$)

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зв}'}{Ч} \cdot 100$$

Таблиця 3.14

Динаміка кадрів підприємства

Показники		осіб
Чп.р.	Облікова чисельність працівників на початок року	1528
Чпр	Прийнято працівників	28
Чзв	Вибуло працівників (усього), з них:	61
Чзв'	закінчення терміну контракту	5
	за власним бажанням	25
	з ініціативи адміністрації	6
Чк.р.	Облікова чисельність працівників на кінець року	1495

Завдання 11

Проаналізувати та заповнити таблиці (3.15-3.16), визначити коефіцієнти міграції.

Абсолютними показниками механічного руху населення є чисельність прибулих на дану територію за рік, чисельність вибулих із даної території протягом року, сальдо міграції, або механічний приріст (визначається як різниця між чисельністю прибулих і чисельністю вибулих), міграційний оборот (валова міграція) – визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію протягом року. Відносними показниками є коефіцієнт прибуття ($K_{пр}$), коефіцієнт вибуття ($K_{в}$), коефіцієнт механічного приросту ($K_{мпр}$), коефіцієнт

механічного обороту (Коб), які розраховуються на тисячу населення за формулами:

$$K_{пр} = \frac{Pr}{Ch} \cdot 1000 \qquad K_{в} = \frac{B}{Ch} \cdot 1000$$

$$K_{мпр} = \frac{Pr - B}{Ch} \cdot 1000 \qquad K_{об} = \frac{Pr + B}{Ch} \cdot 1000$$

Pr – чисельність прибулих на дану територію протягом року, B – чисельність вибулих з даної території, Ch – чисельність населення.

Таблиця 3.15

Міграційний рух населення Миколаївської області, осіб

Рік	У межах України			Зовнішня міграція		
	число прибулих	число вибулих	сальдо міграції	число прибулих	число вибулих	сальдо міграції
2010	14617	15355		737	364	
2011	5986	6947		607	293	
2012	5688	7347		990	311	
.....						

Таблиця 3.16

Міграція населення Миколаївської області рік

Показники		Σ	У межах України (міжрегіональна)	Зовнішня (міждержавна)
Pr	Число прибулих, осіб			
B	Число вибулих, осіб			
См	Сальдо міграції, осіб			
Ch	Чисельність населення, осіб			
Коефіцієнт прибуття				
Коефіцієнт вибуття				
Коефіцієнт механічного приросту				
Валова міграція				
Коефіцієнт механічного обороту				

Завдання 12

Підберіть правильну відповідь

1. В яких формах існує міжнародна (зовнішня) міграція:
 - а) трудової, сімейної, туристичної;
 - б) трудової.
2. Чи можна стверджувати, що основними постачальниками робочої сили на світовий ринок є слаборозвинуті країни:
 - а) так;
 - б) ні.
3. Що є однією з найважливіших особливостей сучасного стану міжнародної міграції:
 - а) «відплив інтелекту», тобто безповоротна або довготривала еміграція вчених і висококваліфікованих спеціалістів;
 - б) еміграція населення старше 65 років.

Завдання 13

Підберіть до кожного визначення в лівому стовпчику правильне значення з правого

№	Визначення	Визначення	
1	Міграція	А	В'їзд в країну на постійне або довготривале проживання громадян іншої країни
2	Імміграція	Б	Переселення громадян в іншу країну на постійне або довготривале тимчасове проживання
3	Реєміграція	В	Виїзд іммігрантів з країни імміграції або повернення емігрантів на батьківщину
4	Еміграція	Г	Переміщення через кордон

Завдання 14

Дайте відповіді на питання

№ 1

1. Яка чисельність населення України у звітному році.
2. В звітному році в Україні був природний приріст населення?
3. Поділ населення за класифікацією МОП.
4. Пільгові пенсіонери.
5. Яке поняття ширше за змістом: «трудові ресурси» чи «економічно активне населення», чому?
6. Типи руху населення.
7. Валова міграція.
8. Коефіцієнт механічного обороту.
9. Кількісні характеристики ресурсів для праці.
10. Інтенсивний тип відтворення ресурсів для праці.

№ 2

1. Яка чисельність населення Миколаївської області в звітному році.
2. Яке населення належить до категорії «трудові ресурси»?
3. Працевдатний вік для жінок в Україні.
4. Яка середня тривалість життя для чоловіків та жінок в Україні?
5. Як можна поділити населення за віковими групами, яка з них в звітному році в Україні має найбільшу питому вагу?
6. Режими руху населення.
7. Коефіцієнт прибуття.
8. Еміграція.
9. Особливості історичного розвитку України, які значно вплинули на динаміку чисельності всього населення та ресурсів для праці.
10. Трудовий потенціал.

№ 3

1. В 1990 році в Україні більше народилось, ніж померло?
2. Зайняті економічною діяльністю відповідно до класифікації МОП.
3. Працевдатний вік для чоловіків в Україні.
4. В Україні в звітному році більша чисельність сільського населення?
5. Відтворення населення.
6. Яка основна причина смертності населення в Україні?
7. Коефіцієнт вибуття.
8. Імміграція.
9. Як змінює кількість населення та кількість ресурсів для праці: а) народження дітей; б) смертність непрацевдатних людей.
10. Якими показниками можна виміряти компонент трудового потенціалу «здоров'я населення».

№ 4

1. В 1990 році в Миколаївській області був природний приріст населення?
2. Економічно неактивне населення.

3. Трудові ресурси.
4. Як визначити загальне демографічне навантаження на населення працездатного віку?
5. Види руху населення.
6. Сальдо міграції.
7. Коефіцієнт механічного приросту.
8. Відтворення ресурсів для праці.
9. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці.
10. Основні компоненти трудового потенціалу.

Завдання 15

Знайдіть одну чи декілька правильних відповідей

№1

1. Специфіка людських ресурсів полягає в тому, що:
 - а) люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні блага, використовуючи людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості;
 - б) науково технічна революція – рушійна сила суспільства.
2. В 1990 році в Україні було:
 - а) природний приріст населення;
 - б) природне зменшення населення.
3. Сукупність людей, що проживають на визначеній території – це...:
 - а) громадяни;
 - б) етнос;
 - в) населення.
4. МОП- це...:
 - а) Міністерство охорони праці;
 - б) Міжнародна охорона права;
 - в) Міжнародна організація праці.
5. Які режими відтворення розрізняють у природному русі населення?
 - а) розширений, простий і звужений;
 - б) простий, складний;
 - в) такого поняття не існує.
6. Чим більша питома вага осіб похилого віку, тим більше буде і загальний коефіцієнт смертності:
 - а) так;
 - б) ні.
7. Кількість народжених залежить:
 - а) від чисельності всього населення;
 - б) від кількості жінок дітородного віку.
8. Економічно активне населення:
 - а) зайняті і безробітні;
 - б) трудові ресурси і безробітні.
9. Трудові ресурси:

- а) працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери – непрацюючі пільгові пенсіонери;
 - б) діти та непрацюючі пенсіонери (в тому числі пільгові), підлітки, інваліди.
10. Найширше поняття для означення людських ресурсів:
- а) населення;
 - б) трудові ресурси.

№ 2

1. Постійне і безперервне поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення-це...
 - а) природний рух;
 - б) відтворення ресурсів для праці;
 - в) міграція населення.
2. В Миколаївській області зареєстровано природний приріст населення:
 - а) 1992 р.;
 - б) 1991р.
3. Поділ населення за методологією МОП: економічно активне населення; населення молодше 15 р. і старше 70 р.; економічно неактивне населення
 - а) так;
 - б) ні.
4. Вікова межа економічно-активного населення:
 - а) 15 р.-70 р.;
 - б) 16 р.-59 р.
- 5.Сукупна чисельність громадян працездатного віку які за певних ознак (психофізіологічні особливості, стан здоров'я, соціально-етнічний менталітет, освітній, фаховий, інтелектуальний рівні) здатні та мають намір проводити трудову діяльність:
 - а) трудовий потенціал;
 - б) трудові ресурси.
6. В 2012 році в Україні було:
 - а) природний приріст населення;
 - б) природне зменшення населення.
7. Віковий склад суттєво впливає на демографічні процеси?
 - а) так;
 - б) ні.
8. Учні та студенти; пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві; особи працездатного віку, які зневірилися знайти роботу; особи, які мали роботу сезонного характеру; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання:
 - а) економічно неактивне населення;
 - б) економічно активне населення.
9. Особи у віці 15-70 років, які протягом обстежуваного тижня працювали хоча б 1 годину: за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді,

індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства; в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин:

- а) економічно активне населення;
- б) зайняті економічної діяльністю.

10. Частина населення, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в усіх сферах економічної діяльності:

- а) економічно активне населення;
- б) трудові ресурси.

№ 3

1. Для яких країн характерна депопуляція:

- а) для тих, у яких показники смертності перевищують показники народжуваності;
- б) для тих, у яких показники народжуваності перевищують показники смертності;

2. Законодавчо встановлений працездатний вік для жінок в Україні:

- а) 16-50 р.;
- б) 15-50 р.;
- в) 16-59 р.

3. Законодавчо встановлений працездатний вік для чоловіків в Україні:

- а) 16-70 р.;
- б) 16-59 р.;
- в) 15-60 р.

4. Як називають працівників молодших від працездатного віку:

- а) підлітки;
- б) працюючі підлітки.

5. Реальна частина трудових ресурсів (вікова межа 15-70 років), що добровільно працює або хоче працювати.:

- а) економічно активне населення;
- б) населення зайняте економічною діяльністю.

6. В якому році була більша чисельність постійного населення України:

- а) 1993 р.;
- б) 2012 р.

7. В 1991 році в Україні народилось більше, ніж померло:

- а) так;
- б) ні.

8. До трудових ресурсів належать як реальні працівники (які вже працюють) так і потенційні (які незайняті, але можуть працювати):

- а) так;
- б) ні.

9. До 2011 році працездатний вік для жінок України був:

- а) 16 р.- 54 р.;

б) 15 р.- 70 р.

10. Передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного і розумового розвитку:

- а) нижня межа працездатного віку;
- б) верхня межа працездатного віку.

№ 4

1. Історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного оновлення людських ресурсів характеризує:

- а) цивілізацію;
- б) відтворення населення;
- в) міграцію.

2. Види руху населення:

- а) природний;
- б) штучний;
- в) міграційний.

3. Механічне просторове переміщення населення:

- а) соціальний рух;
- б) міграційний рух;
- в) природний рух.

4. Види природного відтворення населення: традиційний; інтенсивний; сучасний:

- а) так;
- б) ні.

5. Види режиму відтворення населення:

- а) розширене; просте; депопуляційне;
- б) звужений і простий.

6. Показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості:

- а) нижня межа працездатного віку;
- б) верхня межа працездатного віку.

7. Працівники, у яких пенсійний вік настає на 5-10 років раніше, а трудова діяльність пов'язана із роботою у несприятливих умовах; вимагає від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються:

- а) пільгові пенсіонери;
- б) інваліди.

8. У розподілі постійного населення України за віковими групами найбільшу питому вагу займає група:

- а) старше працездатного віку;
- б) працездатного віку.

9. Сальдо міграції:

- а) прибулі + вибулі;
- б) прибулі – вибулі.

10. Пов'язана із зміною країни постійного проживання:

- а) зовнішня міграція;
- б) внутрішня міграція.

№ 5

1. Як швидко народження дітей збільшує кількість населення:
 - а) одразу;
 - б) через 10-25 років.
2. Смертність непрацездатних людей:
 - а) збільшує ресурси для праці;
 - б) не змінює ресурси для праці;
 - в) зменшує ресурси для праці.
3. Інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення:
 - а) робоча сила;
 - б) трудові ресурси;
 - в) трудовий потенціал.
4. Для чого встановлюється нижня межа працездатного віку?
 - а) для того, щоб людина отримала певний рівень фізичного і розумового розвитку;
 - б) для визначення здоров'я людини.
5. Особи, в яких пенсійний вік настає раніше, ніж встановлена верхня межа працездатного віку є...
 - а) безробітними;
 - б) пенсіонерами;
 - в) пільговими пенсіонерами.
6. $\frac{Pr + B}{Ch} \cdot 1000$
 - а) коефіцієнт механічного обороту;
 - б) коефіцієнт механічного приросту.
7. В Україні в звітному році переважає сільське населення:
 - а) так;
 - б) ні.
8. Здоров'я населення, моральність суспільства, творчий потенціал і активність; організованість на рівні суспільства; рівень освіти населення; ресурси робочого часу:
 - а) узагальнюючі показники на рівні суспільства трудового потенціалу населення;
 - б) узагальнюючі показники на рівні суспільства економічно активного населення.
9. Кількість народжених в 2011 році в Україні 502,6 тис. осіб, померлих 664,6 тис. осіб:
 - а) в 2011 році звужений режим відтворення населення;
 - б) простий режим відтворення населення.
10. Демографічне навантаження на працездатних осіб в звітному році в Україні було більше віковою групою осіб:
 - а) молодше працездатного віку;
 - б) старше працездатного віку.

1. Чи може бути таке явище: особа непрацездатна, але її вік працездатний:
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) лише в економічно розвинутих країнах.
2. Що реально стоїть за поняттям трудові ресурси:
 - а) ледарі, що не бажають працювати;
 - б) особи, що не здатні працювати;
 - в) особи, яких можна примусити працювати.
3. Що реально стоїть за поняттям економічно активне населення:
 - а) особи, яких можна примусити працювати;
 - б) особи, які добровільно працюють або бажають працювати;
 - в) особи, які не здатні працювати.
4. Природний рух населення –це...
 - а) результат народження і смерті людей;
 - б) відпочинок людей на природі.
5. Які типи відтворення розрізняють у природному русі населення?
 - а) традиційний, нетрадиційний;
 - б) професійний, непрофесійний;
 - в) традиційний, сучасний.
6. (Чисельність прибулих - Чисельність вибулих) : Чисельність населення
 - а) коефіцієнт механічного обороту;
 - б) коефіцієнт механічного приросту.
7. Висока смертність та висока нерегульована народжуваність, у структурі населення переважає частка молодих людей:
 - а) екстенсивний (традиційний) тип відтворення населення в природному русі;
 - б) сучасний (інтенсивний) тип відтворення населення в природному русі.
8. Кількісні характеристики ресурсів для праці:
 - а) міграційний рух, економічний рух, природний рух;
 - б) соціальний і природний рух.
9. Процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення:
 - а) відтворення ресурсів для праці;
 - б) відтворення населення.
10. В статевій структурі постійного населення України найбільшу питому вагу в звітному році займають:
 - а) жінки;

б) чоловіки.

Теми рефератів

1. Відтворення робочої сили в Україні.
2. «Демографічна криза» в Україні (Миколаївській області) та шляхи її подолання.
3. Типи відтворення робочої сили.
4. Процес відтворення робочої сили.
5. Конкуреноспроможність робочої сили в Україні.
6. Населення та його характеристика.
7. Стан і структура трудових ресурсів.
8. Трудовий потенціал у системі економічних ресурсів.

Тема 4

Зайнятість населення і безробіття

В темі розглядаються питання:

1. Соціально-економічна суть і види зайнятості.
2. Безробіття, його показники і види.

Тема пов'язана з важливим аспектом економіки праці – використанням трудових ресурсів. Необхідно з'ясувати як економічну, так і соціальну сутність зайнятості. Зайнятість населення є узагальненою характеристикою економіки країни, відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, а також відображає потреби людини в самовираженні, у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Зайнятість - одне з найважливіших соціально-економічних явищ ринку праці. Існування населення будь-якої країни світу можливо лише завдяки діяльності, яка здатна задовольнити власні і суспільні потреби. Отже, залучення населення у суспільне виробництво характеризує зайнятість.

Необхідно розглянути основні положення Законів України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове страхування на випадок безробіття».

Завдання 1

Проаналізувати таблиці 4.1 – 4.2., зробити висновки, визначити рівень безробіття та рівень зайнятості населення Миколаївської області.

Таблиця 4.1 Населення за економічною активністю, статтю та місцем проживання (у віці 15-70 років)

Показники	2001 рік		2004 рік		2012 рік		
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Економічно активне населення								
Все населення	591,4	100,0	598,5	100,0	579,3	100,0		
Жінки	292,3		294,4		277,2			
Чоловіки	299,1		304,1		302,1			
Міське населення	404,3		407,9		391,4			
Сільське населення	187,1		190,6		187,9			
Зайняте населення								
Все населення	523,4	100,0	534,7	100,0	533,7	100,0		
Жінки	259,3		262,4		259,3			
Чоловіки	264,1		272,3		274,4			
Міське населення	341,8		366,7		364,0			
Сільське населення	181,6		168,0		169,7			
Безробітне населення								
Все населення	68,0	100,0	63,8	100,0	45,6	100,0		
Жінки	33,0		32,0		17,9			
Чоловіки	35,0		31,8		27,7			
Міське населення	62,5		41,2		27,4			
Сільське населення	5,5		22,6		18,2			
Економічно неактивне								
Все населення	356,2	100,0	344,1	100,0	311,4	100,0		
Жінки	207,0		203,7		194,4			
Чоловіки	149,2		140,4		117,0			
Міське населення	237,8		233,9		221,9			
Сільське населення	118,4		110,2		89,5			

Завдання 2

Визначити рівень безробіття

Таблиця 4.3

Динаміка безробіття та його рівень в Миколаївській області

Роки	Безробітні, тис. осіб		Населення, тис. осіб		Рівень безробіття, %	
	середньорічна чисельність зареєстрованих	у віці 15-70 р.	економічно активне у віці 15-70 р.	середньорічна чисельність працездатного віку	зареєстрованого	МОП
2000	28,1	85,4	586,4	745,0		
2001	27,0	68,0	591,4	744,5		
2002	24,3	60,6	587,1	744,6		
2003	26,5	74,3	580,9	746,0		
2004	27,6	63,8	598,5	745,4		
2005	27,4	55,2	595,0	743,7		
2006	26,0	53,0	595,7	741,7		
2007	21,0	50,5	597,6	750,0		
2008	18,5	49,7	598,2	740,0		
2009	20,8	54,8	590,0	742,8		
2010	14,9	49,4	586,1	745,0		
2011	17,6	47,4	584,9	704,0		
2012	16,3	45,6	579,3	708,7		
....						

Завдання 3

Згідно із законом Оукена щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7 % утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2 процентних пункта приросту реального ВВП зменшує кількість безробітних на 1 в.п. Аналогічно скорочення реального ВВП на 2% збільшує кількість безробітних на 1 в.п. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2-2,5% втрати ВВП порівнянню з потенційним. Тобто певна величина приросту необхідна для того, щоб не дати збільшитись нормі безробіття. Чисельність робочої сили кожен рік зростає, а її використання стає при цьому більш продуктивним. З цих причин від

2,5-3% щорічного приросту реального ВВП повинно направлятися на створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття на колишньому рівні.

Задача № 1. У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1 % і зріс на 0,9% порівнянню з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилися. Який рівень безробіття був у базисному періоді?

Задача № 2. Якщо рівень безробіття становить 7,8 %. Якими темпами має зростати ВВП, щоб знизити рівень безробіття до 5,7 %.

- а) за 1 рік;
- б) за 2 роки?

Завдання 4

Підберіть одну або декілька правильних відповідей

1. Економічна суть зайнятості:

- а) в тому, що трудова діяльність населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту;
- б) в тому, що відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільну корисну діяльність.

2. Процес залучення робочої сили у виробництво матеріальних благ з метою задоволення особистих та суспільних потреб і одержання доходу у грошовій чи іншій формі на основі попиту та пропозиції, а також конкуренції на ринку праці:

- а) ринок праці;
- б) зайнятість.

3. Повна зайнятість:

- а) досягнення максимального кінцевого результату при мінімальних витратах за рахунок підвищення продуктивності праці;
- б) стан суспільства, за якого всі бажаючі мати оплачувану роботу мають її, немає циклічного безробіття, але при цьому зберігається його природний рівень.

4. До зайнятого населення (згідно Закону України «Про зайнятість населення») відносяться громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою (члени особистих селянських господарств):

а) так;

б) ні.

5. До зайнятих належать військовослужбовці на дійсній військовій службі (згідно Закону України «Про зайнятість населення»):

а) так;

б) ні.

6. Громадяни, які навчаються в денних загальноосвітніх закладах та вищих навчальних закладах належать до зайнятого населення згідно:

а) Закону України «Про зайнятість населення» і не можуть бути зареєстровані у ДСЗ як безробітні;

б) рекомендацій МОП.

7. Класифікація статусів зайнятості:

а) працюючі за наймом, самозайняті, роботодавці, безкоштовно працюючі члени сім'ї;

б) чоловіки та жінки, молодь та особи передпенсійного та пенсійного віку.

8. Безробіттям називається:

а) соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якою частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї;

б) соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якою частина працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням попиту на працю над її пропозицією.

9. Коли структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту виникає:

а) структурне безробіття;

б) сезонне.

10. Який вид безробіття відображає «неповороткість» ринку праці:

а) фрикційне;

б) кон'юнктурне.

11. Який вид безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним:

а) приховане;

б) фрикційне.

12. Рівень структурного і фрикційного безробіття разом становлять:

- а) природний рівень безробіття;
- б) кон'юнктурний рівень безробіття.

13. Природний рівень безробіття:

- а) той мінімальний рівень в суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості;
- б) той максимальний рівень в суспільстві, який неможливо зменшити.

14. Яке безробіття виникає внаслідок економічної кризи, тобто викликано фактичною відсутністю вільних робочих місць:

- а) кон'юнктурне;
- б) фрикційне.

15. Працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визначаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу. Це визначення безробітних згідно:

- а) рекомендацій МОП;
- б) Закону України «Про зайнятість населення».

16. Безробітне населення у визначенні МОП:

- а) особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом або на власному підприємстві; були готові стати до роботи упродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом, або на власному підприємстві;
- б) особи у віці 15-70 років (незареєстровані у державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи; не активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х

тижнів, що передували опитуванню; були готові стати до роботи, тобто почати працювати за плату за наймом, або на власному підприємстві.

17. Згідно із законом Оукена щорічний приріст ВВП приблизно на 2,7 %:

- а) утримує кількість безробітних на постійному рівні;
- б) зменшує рівень безробіття на 10%.

18. До активних програм сприяння зайнятості можна віднести:

- а) програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості);
- б) програми надання всіх видів допомоги в зв'язку з втратою роботи.

19. Чи є в Законі України «Про зайнятість населення» положення, які обмежують свободу (право) вибору громадянином виду діяльності, професії:

- а) так;
- б) ні.

20. Мінімальний рівень безробіття в країні, який не може бути знижений і відповідає поняттю повної зайнятості:

- а) природний рівень безробіття;
- б) фрикційний рівень безробіття.

21. Рівень зареєстрованого безробіття визначається:

- а) відношення (у відсотках) чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення до середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- б) відношення (у відсотках) чисельності економічно активного зареєстрованого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

22. Чи можна показник рівня безробіття визначати по відношенню до економічно-активного населення працездатного віку за відповідний період:

- а) так;
- б) ні.

23. Рівень безробіття населення (за методологією МОП):

а) розраховується як відношення (у відсотках) чисельності безробітних певної вікової групи до чисельності економічно активного населення відповідного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки;

б) розраховується як відношення (у відсотках) чисельності безробітних певної вікової групи до чисельності економічно активного населення (робочої сили) і економічно неактивного відповідного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки.

24. Рівень зайнятості населення розраховується:

а) як відношення (у відсотках) чисельності зайнятих певної вікової групи до чисельності населення відповідного віку (економічно активного і економічно неактивного), за виключенням осіб, які знаходяться на утриманні в інституційних установах (у виправно-трудових закладах, психіатричних лікарнях, тощо);

б) як відношення (у відсотках) чисельності робітників певної вікової групи до чисельності населення відповідного віку, за виключенням осіб, які знаходяться на утриманні в інституційних установах (у виправно-трудових закладах, психіатричних лікарнях, тощо).

25. Рівень економічної активності визначається як відношення (у відсотках) чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою:

а) так; б) ні.

Завдання 5

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» визначити:

1. Яка особа вважається безробітною.
2. Для чого використовується поняття підходящої роботи?
3. Що розуміється під поняттям «вільна обрана зайнятість»?
4. Що відносять до активних та пасивних методів та заходів регулювання зайнятості?
5. Яка особа вважається «zareєстрованим безробітним»?

6. Що розуміється під поняттям «конкурентоспроможність працівника»?

7. Чи може отримати статус безробітного і відповідну допомогу пенсіонер, який втратив роботу.

8. Які особи належать до зайнятого населення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?

9. Які існують права особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення?

10. Яка особа може набути статус безробітного?

Завдання 6

Висловіть свою думку з кожної теми

1. Оцінка ступеня задоволення умовами життя.

Умови життя	Задовільні	Незадовільні
харчування		
оплата праці		
медичне обслуговування		
екологічна безпека		
особиста і сімейна безпека		
працевлаштування		
життя в цілому		
розмір допомоги у зв'язку з безробіттям		

2. Ким бачите себе в майбутньому на ринку праці:

- роботодавцем (підприємцем, який володіє засобами виробництва та наймає робочу силу);
- найманим працівником.

3. Чи бентежить перспектива безробіття (обрати один варіант відповіді):

- а) так, дуже хвилює;
- б) трохи побоююсь;
- в) не хвилююсь.

4. Основні варіанти поведінки у випадку безробіття (обрати один варіант відповіді):

- а) завжди знайду роботу по спеціальності;
- б) будь яка робота знайдеться, мої вимоги невеликі;
- в) відкрию свою справу або займусь індивідуальною трудовою діяльністю;
- г) боюсь безробіття, але що роботи не знаю.

5. Ставлення до безробіття (обрати один варіант відповіді):

- а) безробіття необхідно для конкуренції за право одержувати робоче місце, а також для підвищення якості праці та її продуктивності;
- б) ухилитись від безробіття неможливо, але необхідна державна програма його обмеження;
- в) безробіття неприпустиме.

6. Негативні наслідки безробіття.

Визначити рейтинг кожного з негативних наслідків безробіття для конкретної людини (на 1 місце найвагомійший):

- зниження доходу на одного члена сім'ї _____
- неможливість працювати за спеціальністю _____
- необхідність пошуку нової роботи _____
- низька оцінка статусу безробітного в суспільстві _____

7. Професійна та територіальна мобільність – у випадку безробіття чи згодні змінити (обрати один варіант відповіді):

- професію;
- спеціальність;
- місце проживання.

8. На підприємствах яких форм власності бажаєте працювати (обрати один варіант відповіді):

- приватному вітчизняному;
- приватному з іноземним капіталом;
- державному.

9. Мотиви вибору місця роботи.

Вкажіть один або декілька мотивів вибору місця роботи, вказаному у п. 8.

На _____ підприємстві:

- більше порядку;
- вищий соціальний захист;
- висока та стабільна заробітна плата;
- забезпечена можливість кар'єри та самовираження;
- можливість повніше реалізувати свій потенціал, здобути досвід у підприємстві і потім працювати самостійно.

10. Вибір форм працевлаштування.

Вкажіть, яким наведеним нижче формам працевлаштування віддасте перевагу в разі необхідності пошуку нової роботи:

- державна служба зайнятості
- комерційні агентства зайнятості
- відділи кадрів підприємств
- знайомі, друзі, рідні

11. Рівень стресу внаслідок неприємних обставин життя.

Визначити рейтинг неприємних обставин життя для конкретної людини (на 1 місце обставина, що викликає найвищий рівень стресу):

- втрата роботи (безробіття) _____
- втрата майна (внаслідок стихійного лиха, крадіжки тощо) _____
- смерть близького родича _____
- засудження до в'язниці _____
- інше (вкажіть) _____

12. Оцінка можливостей працевлаштування після закінчення університету (обрати один варіант відповіді):

- зможу влаштуватись на будь яку роботу;
- зможу отримати роботу відповідно до освіти та кваліфікації;
- влаштуватись на роботу взагалі буде важко.

13. Виявіть своє ставлення до еміграції, вибравши один із варіантів відповіді:

- хотів би виїхати за кордон для постійного місця проживання і роботи;
- хотів би виїхати за кордон працювати на тривалий час;
- хотів би поїхати у відрядження за кордон для тривалої роботи;
- хотів би працювати в іноземній фірмі в Україні, у своєму місті;

- не хотів би виїжджати за кордон та працювати в іноземній фірмі в Україні.

14. Яку суму заробітної плати очікуєте отримувати після закінчення навчання?

15. Оцініть за 5 бальною шкалою якість отриманої освіти.

16. Чи забезпечує професійно-кваліфікаційний рівень, який отримуєте в університеті, високу конкурентоспроможність на ринку праці:

-так;

- ні.

Завдання 7

Користуючись визначенням статусу безробітного в Україні відповідно до Закону «Про зайнятість населення» і методикою МОП, дайте відповіді на запитання: яку із вказаних груп населення відносять до безробітних.

Група населення	Закон України «Про зайнятість населення»	МОП
1. Студент, який хотів би працювати, але не почав шукати роботу		
2. Особа молодше 15 років		
3. Пенсіонер, який кожного тижня переглядає оголошення в газетах у пошуках роботи		
4. Особа, яка зареєстрована в центрі зайнятості як така, що шукає роботу		
5. Особа, яка тимчасово звільнена від роботи і чекає повернення на ту саму роботу, не шукаючи іншої		
6. Особа, яка втратила роботу три місяці тому і до цього часу не припинила пошуки роботи		

Теми рефератів

1. Можливі шляхи розв'язання основних проблем зайнятості в Україні (Миколаївської області).

2. Молодіжне безробіття, як його подолати.

4. Регулювання зайнятості населення.
5. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення.
6. Аналіз безробіття в Україні.
7. Інвестиції і зайнятість населення.

Тема 5

Ефективність і продуктивність праці

В темі розглядаються питання:

1. Ефективність праці: теоретичні аспекти.
2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
5. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу.

В широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці, що забезпечує підвищення реального продукту та доходу взагалі і в розрахунку на душу населення.

Існують два напрями у використанні трудових ресурсів і робочої сили: інтенсивний (скорочення витрат на одиницю продукції) та екстенсивний (залучення до праці осіб, які ще не зайняті у національному виробництві чи з будь яких причин тимчасово не працюючих, або зростання бюджету робочого часу). Економічно вигідно і доцільно розвивати інтенсивний напрям використання ресурсів праці, який характеризується продуктивністю праці.

В залежності від прямого чи оберненого співвідношення результативності та витраченого робочого часу маємо два показники продуктивності праці – виробіток і трудомісткість.

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

$$V = \frac{Q}{T}, \text{ де}$$

Q – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T – час витрачений на виробництво продукції або чисельність працівників.

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

$$t = \frac{T}{Q} \text{ або } t = \frac{1}{V}$$

Основні методи обчислення продуктивності праці:

1. **Натуральний**, який характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу: т, шт, м, кг, а витрати праці – люд.-годин, люд.-днів. Виробіток та трудомісткість відносяться до натуральних показників.

2. **Вартісний** характеризується вартісними показниками продуктивності праці. Вартісні показники обчислюються як співвідношення виробленої продукції в грошових одиницях до витрат робочого часу. Наприклад: валова продукція в поточних або в постійних цінах або товарна продукція в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу.

3. **Трудовий** метод використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. В якості сумірника застосовуються норма-години, тобто кількість праці, в людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці.

Для визначення динаміки або характеристики виконання плану з продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності, які є відносними величинами.

При натуральному методі вимірювання продуктивності праці застосовують індивідуальний індекс, який визначають за формулою

$$i_v = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0}, \text{ де}$$

i_v - індивідуальний індекс; Q_1, Q_0 - обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні відповідно у звітному та базисному році; T_1, T_0 - затрати робочого часу на виробництво всієї продукції у звітному та базисному році.

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються роботи патріарха кількох поколінь радянських економістів академіка С.Г. Струмліна (1877 р. - 1974 р.). Великий внесок академіка Струмліна і в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості.

Середньоарифметичний індекс продуктивності праці по методу Струмліна визначається зважуванням індивідуальних індексів продуктивності праці по числу працюючих або відпрацьованому часу звітного періоду (T_1):

$$I_v = \frac{\sum i_v T_1}{\sum T_1}$$

Вартісний індекс продуктивності праці змінного складу визначається за формулою:

$$I_v = \frac{\sum Q_1 \cdot p}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0 \cdot p}{\sum T_0}, \text{ де } p - \text{ постійні ціни за одиницю продукції.}$$

Загальний трудовий індекс продуктивності праці:

$$I_v = \frac{\sum t_0 Q_1}{\sum t_1 Q_1}$$

Різниця між знаменником і чисельником показує економію (-) або перевитрати (+) праці внаслідок зростання (зниження) продуктивності праці.

Фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Вони класифікуються за рівнем керованості, за змістом, за сферою виникнення і дії.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки ще не використані. Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких визначаються види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження.

Завдання 1

Визначити індекси продуктивності праці

Марка виробу	Базисний період				Звітний період				р
	Q_0	T_0	t_0	v_0	Q_1	T_1	t_1	v_1	
А	1150	919			1394	976			370
Б	970	1101			991	1090			560
В	828	745			814	760			406

Умовні позначення:

Q – кількість виробів, шт; T – відпрацьовано люд.-днів; p – оптова ціна за одиницю виробу, грн.

Завдання 2

У звітному періоді в цеху було встановлено нове устаткування. Робітник на новому верстаті виробляє за годину 50 виробів, а в базисному періоді на старому верстаті виробіток становив 40 виробів. Визначити індекс і відсоток зростання виробітку.

Завдання 3

Визначити індекси продуктивності праці

№ виробу	Кількість виробів, шт		Затрати праці на 1 виріб у звітному періоді, нормо-год t
	базисний період Q_0	звітний період Q_1	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10
4	500	600	11
5	1400	1600	15

Завдання 4

За даними таблиці визначити рівень та індекси годинного, денного та річного виробітку на одного робітника

Показники	Базисний період	Звітний період
1. Вироблено продукції, грн	30000	40000
2. Відпрацьовано робітниками:		
- людино – годин	15000	10000
- людино – днів	2000	2000
3. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	100	110

Завдання 5

В звіті підприємства по праці є дані про використанні часу працівників за перше півріччя. Побудувати баланс робочого часу.

1. Відпрацьовано фактично 54000 людино - днів.

2. Кількість цілоденних простоїв 50 людино- днів.
3. Кількість неявок на роботу всього 32950 (людино-днів), у тому числі:
- відпустки чергові 4000 людино-днів
 - відпустки по навчанню 2400 людино-днів
 - по вагітності та народженню дітей 200 людино-днів
 - хвороби 2000 людино-днів
 - неявки з дозволу адміністрації 250 людино-днів
 - прогули 100 людино-днів
 - святкові і вихідні дні 24000 людино-днів.
4. Сума явок та неявок на роботу (календарний фонд робочого часу) 91000 людино-днів.

Баланс робочого часу

Показники	Людино-дні
1. Ресурси робочого часу:	
- календарний фонд часу	
- святкові і вихідні дні	
- табельний фонд часу	
- відпустки чергові	
- Максимально можливий фонд робочого часу	
2. Використання робочого часу:	
- відпрацьовано фактично	
- час, невикористаний по поважним причинам всього, у т. ч.	
а) відпустки по навчанню	
б) відпустки по вагітності та народженню дітей	
в) хвороби	
г) інші неявки, дозволені законодавством	
3. Втрати робочого часу:	
- неявки з дозволу адміністрації	
- цілоденні простої	

- прогули	
-----------	--

Табельний фонд робочого часу визначається як різниця між календарним фондом робочого часу та святковими і вихідними днями. Максимально можливий фонд робочого часу визначається як різниця між табельним фондом робочого часу та черговими відпустками.

Визначте коефіцієнти використання:

1) календарного фонду робочого часу

$$\frac{\text{відпрацьовано фактично}}{\text{календарний фонд робочого часу}};$$

2) табельного фонду робочого часу

$$\frac{\text{відпрацьовано фактично}}{\text{табельний фонд робочого часу}};$$

3) максимально можливого фонду робочого часу

$$\frac{\text{відпрацьовано фактично}}{\text{максимально можливий фонд робочого часу}}.$$

Завдання 6

Визначте індекси продуктивності праці

Вид продукції	Базисний період				Звітний період				р
	Q_0	T_0	t_0	v_0	Q_1	T_1	t_1	v_1	
пшениця	17031	8000			12894	10000			102,75
соняшник	1373	2000			520	1000			284,21
виноград	1639	29000			3912	33000			225,18

Q – вироблено продукції, ц; T – відпрацьовано люд.-год; р – постійна ціна за 1 ц, грн.

Завдання 7

Розрахувати показники продуктивності праці, фондоозброєності, фондівіддачі. Визначити частку приросту продуктивності праці в звітному періоді в порівнянні з базисним за рахунок зміни фондівіддачі та фондоозброєності. Зробити висновки.

Продуктивність праці визначають шляхом ділення обсягу валової продукції на чисельність працівників, що її виробляли. Фондоозброєність визначають діленням вартості фондів на чисельність працівників. Фондовіддача визначається як відношення вартості валової продукції до вартості фондів.

Показники	Умовні позначення	Базисний період	Звітний період
Валова продукція, тис. грн	Q	2500	2700
Чисельність працівників, осіб	T	340	320
Вартість фондів, тис. грн	F	2615	2530
Продуктивність праці	$V = Q/T$		
Фондоозброєність	$\Phi O = F/T$		
Фондовіддача	$\Phi B = Q/F$		
Приріст продуктивності праці	$\Delta V = V_1 - V_0$		
за рахунок			
фондовіддачі	$\Delta \Phi B = \Phi O_0 \cdot (\Phi B_1 - \Phi B_0)$		
фондоозброєності	$\Delta \Phi O = \Phi B_1 \cdot (\Phi O_1 - \Phi O_0)$		
зміна продуктивності праці	$\Delta V = \Delta \Phi B + \Delta \Phi O$		

Завдання 8

Дайте відповіді на питання

1. Суть і соціально–економічне значення зростання продуктивності праці.
2. Показники продуктивності праці.
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
5. Які існують види трудомісткості?
6. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
7. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.
8. Що таке резерви зростання продуктивності праці?

9. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Завдання 9

Знайдіть правильну відповідь

$$1. I_v = \frac{\sum i_v T_1}{\sum T_1} = 1,15$$

а) продуктивність праці зросла в 1,15 рази, що свідчить про економію робочого часу;

б) перевитрати робочого часу внаслідок зниження трудомісткості.

2. Екстенсивний напрям у використанні трудових ресурсів і робочої сили:

а) залучення до праці осіб, які ще не зайняті у національному виробництві чи з будь яких причин тимчасово не працюючих, або зростання робочого часу;

б) скорочення витрат на одиницю продукції.

3. Головний виробничий ресурс суспільства є:

а) трудовий потенціал;

б) праця.

4. Чи кожна країна має свої виробничі можливості:

а) так;

б) ні.

5. Якщо $I_v = \frac{\sum t_0 Q_1}{\sum t_1 Q_1} = 1,05$ це означає:

а) економію робочого часу;

б) перевитрати робочого часу.

6. Чим повніше використаний робочий час, тим...

а) більше простоїв та інших втрат робочого часу;

б) менше простоїв та інших втрат робочого часу.

7. Чим триваліший робочий день...

а) тим вище рівень екстенсивності використання праці і продуктивності праці;

б) нижче рівень екстенсивності використання праці і продуктивності праці.

8. Що характеризує міру напруженості і визначається кількістю фізичної і розумової енергії людини витраченої за одиницю робочого часу?

- а) працемісткість;
- б) інтенсивність праці.

9. Індекс Струмліна визначається:

а) $Iv = \frac{\sum i_v T_1}{\sum T_1}$;

б) $Iv = \frac{\sum Q_1 \cdot p}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0 \cdot p}{\sum T_0}$

10. Трудомісткість(t) визначається:

а) $\frac{T}{Q}$;

б) $\frac{Q}{T}$.

11.Інтенсивний напрям у використанні трудових ресурсів і робочої сили:

- а) скорочення витрат на одиницю продукції;
- б) залучення до праці осіб, які ще не зайняті у національному виробництві чи з будь яких причин тимчасово не працюючих, або зростання робочого часу.

12. Ринкова вартість усіх кінцевих товарів та послуг, вироблених національними підприємства протягом певного періоду:

- а) ціна;
- б) ВНП.

13. Чи можна вважати, що виробіток і трудомісткість відносяться до натуральних показників продуктивності праці:

- а) так;
- б) ні.

14.Вартісний індекс продуктивності праці змінного складу визначається за формулою:

а) $Iv = \frac{\sum Q_1 \cdot p}{\sum T_1} \div \frac{\sum Q_0 \cdot p}{\sum T_0}$;

б) $Iv = \frac{\sum t_0 Q_1}{\sum t_1 Q_1}$.

15. Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є:

- а) працездатність;
- б) продуктивність праці.

16. Якщо $Iv = \frac{\sum i_v T_1}{\Sigma T_1} = 1,2$ це означає:

- а) економію робочого часу;
- б) перевитрати робочого часу.

17. Якщо підприємство випускає однорідну продукцію, то індекс продуктивності праці змінного складу визначають за формулою:

а) $Iv = \frac{\Sigma Q_1}{\Sigma T_1} \div \frac{\Sigma Q_0}{\Sigma T_0}$;

б) $i_v = \frac{Q_1}{T_1} \div \frac{Q_0}{T_0}$.

18. Виробіток:

- а) це прямий показник рівня продуктивності праці, визначається кількістю робіт, послуг вироблених одним працівником за одиницю робочого часу;
- б) це обернений показник продуктивності праці, він показує відношення витрат праці до обсягів продукції.

19. Вироблено 2000 ц зерна, витрачено праці 100 люд.-год, виробіток:

- а) 20;
- б) 0,05.

20. Здатність людини створити в одиницю робочого часу певну кількість матеріальних благ:

- а) продуктивність праці;
- б) зайнятість.

Тема 6

Організація та нормування праці

В темі розглядаються питання:

1. Сутність і основні напрями організації праці.
2. Форми розподілу і кооперації праці.

3. Суть і функції нормування праці.
4. Об'єкти нормування праці.
5. Методи нормування трудових процесів.

Організація праці це система виробничих зв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці та планування і облік праці.

Під організацією праці також можна розуміти систематичну діяльність людей по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність з досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Нормування праці – вид діяльності, що спрямована на встановлення оптимального співвідношення витрат та результатів праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Завдання 1

Дайте відповіді на питання.

1. Поняття «організація праці».
2. Поняття «нормування праці».
3. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
4. Що таке кооперування праці, як воно пов'язано з поділом праці?
5. Які заходи передбачає організація робочих місць?
6. Які основні завдання охорони праці?
7. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
8. Охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
9. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
10. Порівняйте зміст понять «норматив» і «норма».
11. Як класифікуються норми праці?
12. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.

Завдання 2

Знайдіть правильну відповідь

1. Система виробничих зв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці та планування і облік праці:

- а) нормування праці;
- б) організація праці.

2. Систематична діяльність людей з впровадження нововведень в існуючу організацію праці для приведення її відповідно до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології:

- а) організація робочого місця;
- б) організація праці.

3. Досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості:

- а) економічні завдання щодо поліпшення організації праці;
- б) соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

4. Створення таких умов праці, які забезпечать високий рівень працездатності зайнятих у виробництві, а працівники одержать задоволення від виконаної роботи:

- а) економічні завдання щодо покращення організації праці;
- б) соціально-психологічні завдання щодо покращення організації праці.

5. Спеціалізація окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи:

- а) поділ праці на підприємстві;

б) кооперація праці.

6. Досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів, встановлення раціональних соціально-трудоваих взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва:

а) поділ праці на підприємстві;

б) кооперація праці.

7. Організація робочого місця передбачає:

а) систему заходів з його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення їх у певному порядку, обслуговування та атестація;

б) встановлення раціональних соціально-трудоваих взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

8. Вид діяльності, що спрямований на встановлення оптимального співвідношення витрат та результатів праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання:

а) нормування праці;

б) кооперація праці.

9. Чи можна вважати основними об'єктами нормування праці робочий час, обсяг роботи, зону обслуговування, витрати енергії працівників:

а) так;

б) ні.

10. Універсальною мірою праці і найбільш вживаним об'єктом її нормування є робочий час:

а) так;

б) ні.

11. Час, що включає всі витрати часу, які є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже підлягають нормуванню:

а) нормований робочий час;

б) ненормований робочий час.

12. Кількість робочого часу, який необхідний для виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт:

а) норма часу;

б) норма виробітку.

13. Кількість одиниць продукції у натуральних показниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (за годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов:

а) норма часу;

б) норма виробітку.

14. Кількість виробничих об'єктів (устаткування, робочих місць, працівників, виробничої площі), які обслуговуються одним робітником або бригадою за одиницю робочого часу:

а) норма виробітку;

б) норма обслуговування.

15. Розрахункова кількість працівників, необхідних для якісного обслуговування виробничих об'єктів різноманітного призначення:

а) норма обслуговування;

б) норма чисельності.

16. Нормоване завдання можна установлювати не тільки у натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях:

а) так;

б) ні.

17. Розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні:

а) фактична тривалість робочого дня;

б) нормальна тривалість робочого дня.

18. Визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для даної групи працівників:

а) фактична тривалість робочого дня;

б) нормальна тривалість робочого дня.

19. Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну:

а) так;

б) ні.

20. Якщо коефіцієнт використання робочого часу ближчий до 1:

а) тим вищий рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві;

б) тим нижче рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві.

21. Витрати часу розраховують за нормативами режимів роботи обладнання і часу, а також за формулами залежності часу від факторів тривалості:

а) аналітично-розрахунковий метод нормування праці;

б) досвідно-статистичний метод нормування праці.

22. Комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом:

а) нормативи;

б) норми праці.

23. Встановлює відповідність між багатьма нормами та впливаючими на них факторами:

а) норматив;

б) норма чисельності.

24. Чи впливає за ринкових умов науково-обґрунтоване нормування праці на зниження собівартості продукції:

а) так;

б) ні.

Теми рефератів

1. Значення і роль продуктивності праці в умовах ринкової економіки.
2. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці.
3. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
4. Продуктивність праці в Україні.
5. Управління продуктивністю праці.
6. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
7. Психофізіологія в організації праці.
8. Атестація та паспортизація робочих місць.
9. Сучасні вимоги до організації робочих місць.

Тема 7

Оплата праці

В темі розглядаються питання:

1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
2. Структура заробітної плати.
3. Форми і системи оплати праці.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Безтарифна модель оплати праці.
6. Державні соціальні стандарти.

Робоча сила потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення в певних суспільних умовах. Купівля-продаж робочої сили виступає у формі купівлі-продажу праці, таким чином ціна робочої сили перетворюється на заробітну плату.

Оплата праці – це заробіток, обчислений в грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. На розмір заробітної плати впливає як зростання продуктивності праці так і потреб населення.

Оплата праці складається з основної і додаткової заробітної плати. Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством. Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважно залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Завдання 1

1. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
2. Яких принципів слід дотримуватися при організації заробітної плати?
3. Які існують форми і системи заробітної плати?
4. Погодинні системи оплати праці.
5. Відрядні системи оплати праці.
6. Основна заробітна плата.
7. Додаткова заробітна плата.
8. Охарактеризуйте складові тарифної системи оплати праці.
9. Які найважливіші показники оцінки стану заробітної плати.
10. Номінальна заробітна плата.
11. Реальна заробітна плата.
12. Як визначається коефіцієнт трудової участі.

Завдання 2

Визначте непряму відрядну розцінку та місячний зарібок робітника-наладчика на основі таких даних

Показник	Варіант		
	1	2	3
Норма виробітку на один обслуговуваний верстат у зміну, шт	105	120	132
Кількість обслуговуваних верстатів, шт	2	4	6
Денна тарифна ставка наладчика, ум.од	100	150	200
Виготовлено деталей за місяць на всіх верстатах, шт	4500	7200	17500

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників.

Зарібок = Розцінка • Фактичне виконання завдання за об'єктами обслуговування

Розцінка = Денна тарифна ставка допоміжного робітника : [Кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами • Планова норма виробітку для кожного виробничого об'єкту]

Завдання 2

Визначити місячний заробіток робітника, зайнятого на роботах з нормальними умовами праці, за відрядно-преміальною системою оплати праці

Показник	Варіант		
	1	2	3
Заробіток за відрядними розцінками, ум.од	1500	2000	2500
Норма виробітку деталей за годину, шт	8	9	6
Місячна норма роботи за графіком, год	176	176	176
Фактичний місячний виробіток деталей, шт	1900	1760	1570
Розмір премії за виконання місячного завдання до прямого відрядного заробітку, %	10	11	15
Розмір премії за кожний процент перевиконання до прямого відрядного заробітку, %	0,9	1,5	1,1

Місячний заробіток робітника (Z_v) = $Z_{вр} + Z_{ер} \frac{(П_1 + П_2 \cdot П_{пл})}{100}$, де

$Z_{вр}$ – заробіток за відрядними розцінками;

$П_1$ – процент премії за виконання плану;

$П_2$ – процент премії за кожний процент перевиконання до прямого відрядного заробітку;

$П_{пл}$ – процент перевиконання плану або норм.

Завдання 3

Розрахувати місячну заробітну плату робітника 6 розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням.

Погодинна тарифна ставка робітника – 10,00 ум.од, протягом місяця відпрацьовано 176 годин, рівень виконання нормованого завдання – 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання – 30% до погодинної частини оплати праці.

Рішення.

1. Тарифна частина заробітної плати

$$З \text{ тар} = ТС \cdot РЧ$$

ТС – погодинна тарифна ставка

РЧ – відпрацьовано протягом місяця, годин

2. Розмір доплат (Д)

$$Д \% = Д \text{ умови праці} + Д \text{ майстерність}; \quad Д к = Д \% : 100$$

$$Д \text{ грн} = З \text{ тар} \cdot Д к$$

3. Погодинна частина заробітної плати

$$З \text{ пог} = З \text{ тар} + Д \text{ грн}$$

4. Додаткова заробітна плата за виконання нормованого завдання

$$З \text{ дод} = З \text{ пог} \cdot К н$$

Кн – коефіцієнт виконання нормованого завдання

5. Заробітна плата з додатковою оплатою за виконання нормованого завдання

$$З п = З \text{ пог} + З \text{ дод}$$

6. Премія

$$Пр = З п \cdot К п$$

Кп – коефіцієнт премії за якісне виконання завдання

7. Місячний заробіток

$$З \text{ ппр} = З п + Пр$$

Завдання 4

Побудувати тарифну сітку за такими коефіцієнтами і розрядами

Тарифні розряди	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,204	1,350	1,531	1,800

Мінімальна заробітна плата 6500 грн. Середньомісячний фонд робочого часу – 169,2 год. На підприємстві виконуються такі види робіт: найскладніші і відповідальні (I) – для них тарифні ставки на 25% ($Тк1 = 1,25$) перевищують тарифні ставки III виду робіт; середні за складністю (II) – для них тарифні

ставки на 10% ($T_{k2} = 1,1$) перевищують тарифні ставки III виду робіт. Для всіх видів робіт передбачено, що відрядники тарифікуються на 7% вище порівняно з погодинниками (T_{kv}).

Рішення

1. Мінімальна погодинна тарифна ставка

$$TC_{\text{пог}} = ZP_{\text{мін}} : \Phi_{\text{рч міс}}$$

$\Phi_{\text{рч міс}}$ – фонд робочого часу; $ZP_{\text{мін}}$ – мінімальна заробітна плата

2. Вертикаль ставок 1 розряду

I вид – найскладніші роботи

- для погодинників $TC_{\text{пог 1 р (I)}} = TC_{\text{пог}} \cdot T_{k1}$

- для відрядників $TC_{\text{від 1 р}} = TC_{\text{пог 1 р (I)}} \cdot T_{kv}$

II вид – середні за складністю

- для погодинників $TC_{\text{пог 1 р (II)}} = TC_{\text{пог}} \cdot T_{k2}$

- для відрядників $TC_{\text{від 1 р}} = TC_{\text{пог 1 р (II)}} \cdot T_{kv}$

III – найпростіші роботи

- для погодинників $TC_{\text{пог 1 р (III)}} = TC_{\text{пог}}$

- для відрядників $TC_{\text{від}} = TC_{\text{пог 1 р (III)}} \cdot T_{kv}$

3. Розрахункова тарифна сітка

Види робіт	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Найскладніші роботи						
погодинники						
відрядники						
Середні за складністю						
погодинники						
відрядники						
Найпростіші роботи						
погодинники						
відрядники						

Завдання 5

Відрядний заробіток за єдиним нарядом становить 30 000 грн, премія 4 000 грн. Розподілити колективний заробіток між групою робітників. Застосувати варіант розподілу, коли за КТУ (коефіцієнт трудової участі) розподіляється вся заробітна плата разом з премією.

1	2	3	4	5	6	7
Робітник	Розряд робітника	ТС год, ум.од	Ф рч, год	КТУ	ЗП=3·4·5	ЗП=6·К
1	4	3,79	160	1,1		
2	5	4,3	168	1,2		
3	4	3,79	128	0,9		
4	3	3,38	168	1		
5	2	3,03	168	1		
Σ	х	х	х	х		14 000

Фрч – відпрацьовано за місяць, год

ТС – годинна тарифна ставка, грн

ЗП – заробітна плата, грн

К – коефіцієнт, що характеризує величину сумарного заробітку на 1 грн загальної наведеної заробітної плати

$$K = (10000 + 4000) : \sum k.6$$

Завдання 6

За даними таблиці визначте середній розряд працівників, середню годинну тарифну ставку та фонд заробітної плати робітників-погодинників (ФЗП).

1	2	3	4	5
Тарифний розряд	Чисельність робітників, осіб	3=1·2	Годинна тарифна ставка, ум.од.	5=2·4
1	20		10,00	
2	30		10,38	
3	40		10,60	
4	20		13,00	
5	15		13,40	
6	6		13,64	
Σ			х	

Дійсний фонд робочого часу 1 робітника за місяць 176 годин.

$$1) \text{ Середній розряд} = \sum_{\text{к.3}} : \sum_{\text{к.2}}$$

$$2) \text{ Середня погодинна тарифна ставка} = \sum_{\text{к.5}} : \sum_{\text{к.2}}$$

$$3) \text{ ФЗП} = \text{Чисельність робітників} \cdot \text{Дійсний фонд робочого часу 1 робітника за місяць} \cdot \text{Середньочасова тарифна ставка робітників}$$

Завдання 7

Місячний оклад економіста 10000 грн, тривалість робочого дня 8,2 год. За графіком він повинен відпрацювати 22 дні: з них 1 святковий, що не збігається з вихідним, фактично надано листок непрацездатності на 4 дні, який оплачується в розмірі 100% денного заробітку. З фонду матеріального заохочення економісту нарахована премія – 15% ($Pr=0,15$) фактичного основного заробітку. Визначте місячний заробіток.

1. Плановий місячний фонд робочого часу

$$\Phi \text{ рчп} = D \text{ р} \cdot T \text{ р}$$

$D \text{ р}$ – кількість робочих днів, які повинні відпрацьовуватись за графіком

$T \text{ р}$ – тривалість робочого дня, год.

2. Годинна тарифна ставка

$$TC \text{ год} = \text{Місячний оклад} : \Phi \text{ рчп}$$

3. Заробітна плата за фактично відпрацьований робочий час

$$ЗП \text{ фрч} = (D \text{ р} - D \text{ н}) \cdot T \text{ р} \cdot TC \text{ год}$$

$D \text{ н}$ – кількість днів в листі непрацездатності

4. Оплата за дні непрацездатності

$$ЗП \text{ нп} = D \text{ н} \cdot T \text{ р} \cdot TC \text{ год}$$

5. Оплата за святковий день

$$ЗП \text{ св} = D \text{ св} \cdot T \text{ р} \cdot TC \text{ год}$$

$D \text{ св}$ – святкові дні

6. Фонд основної оплати праці

$$ЗП \text{ осн} = ЗП \text{ фрч} + ЗП \text{ нп} + ЗП \text{ св}$$

7. Премія

$$П = ЗП \text{ осн} \cdot Pr$$

8. Місячна заробітна плата

$$ЗП \text{ міс} = ЗП \text{ осн} + П$$

Завдання 8

Відрядний заробіток бригади разом з премією становить 35000 грн.
Розподілити колективний заробіток комплексної бригади за даними таблиці.

1	2	3	4	5=3·4	6	7=5·6	8=7·Кнч	9=5+8
Робітник	Тр	ТС г	Ч	ТЗ	КТУ	ЗП к	Н ч	ЗП міс
1	5	40,37	156		1,5			
2	5	40,37	120		1,5			
3	4	40,07	90		1,2			
4	4	40,07	156		1,2			
5	3	30,86	126		0,8			
6	3	30,86	156		1,5			
7	3	30,86	126		1,2			
Σ	х	х	х		х			35000

Тр – тарифний розряд

ТС г – годинна тарифна ставка, грн

Ч – відпрацьовано, год

ТЗ – тарифний заробіток, грн

ЗП к – заробіток працівників з врахуванням коефіцієнта трудової участі, грн

Н ч – надтарифна частина, грн

Кнч (коефіцієнт надтарифної частини) = Σ Нч (к .8) : Σ ЗП к (к .7)

Сума надтарифної частини (Σ Нч (к .8)) = Сума місячного заробітку бригади Σ

ЗП міс (к .9) – Сума тарифного заробітку бригади Σ ТЗ (к .5)

Завдання 9

Безтарифна модель оплати праці

Спільним для всіх безтарифних систем оплати праці є:

- працівникам гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати;

- спочатку визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати;

- потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок (він повинен становити більшу частину) розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами;

- всі (незалежно від категорії і посади) мають рівні можливості впливу на розмір своєї заробітної плати;

Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб зацікавлювати кожного працівника в покращенні саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. Таке покращення в принципі не обмежене – тому і можливості зростання індивідуального заробітку також не обмежені. При тарифній системі оплати праці ці можливості обмежуються досягненням найвищих кваліфікаційних розрядів.

Конкретні методики розробки безтарифних систем оплати праці можуть бути різними. Наводимо методику розробки безтарифної системи організації оплати праці, яка може застосовуватися на будь-якому невеликому підприємстві, передусім у невиробничій сфері.

1. Визначаємо мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, який гарантується працівникам за кожною посадою (ЗГі). Він може бути однаковим для всіх працівників або відрізнитись залежно від їх кваліфікації, в будь-якому випадку не може бути нижчим офіційно встановленого мінімального рівня заробітної плати. Слід зазначити, що цей гарантований рівень повинен бути вищим у тих працівників, які мають менше можливості впливати на кінцеві результати роботи. Наприклад, головний бухгалтер має багато відповідальної роботи завжди, навіть коли підприємство не дає хороших кінцевих результатів, але він практично не може вплинути на обсяг виробництва чи реалізації продукції та ін. Тому основна частина заробітку має бути гарантованою. Навпаки, лєвова частка заробітку менеджерів з реалізації, продавців має залежати від обсягів реалізації.

2. Розробляємо правила розподілу колективного заробітку. Це найвідповідальніший етап роботи. Бажано, щоб його разом із спеціалістом у галузі економіки праці проводила та особа, яка найбільш зацікавлена в досягненні певних кінцевих результатів (власник). Враховуючи цілі підприємства, потрібно стосовно кожної посади розробити систему показників, яка б максимально націлювала працівників на покращення саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату.

3. Визначаємо кількісну залежність між досягненням певних показників роботи кожного конкретного працівника та можливостями зростання його заробітної плати. Оскільки загальний фонд оплати праці у нас непостійний і поки що невідомий, то цю кількісну залежність найзручніше встановлювати в балах.

4. Доводимо до відома і детально роз'яснюємо всім працівникам правила розподілу колективного заробітку до початку періоду, на який вони вводяться. Ці правила відіграють свою мотивуючу роль лише за умови, що вони будуть вірно і однозначно зрозумілі кожному працівнику.

5. По закінченні місяця від заробленого за цей місяць фонду оплати праці (ФОП) віднімаємо суму гарантованої заробітної плати всіх працівників (фонд гарантованої оплати $\Phi_{ГО} = \sum Z_{Гі}$). Частина, яка залишилася (фонд стимулювання $\Phi_{С}$) підлягає розподілу між членами трудового колективу в залежності від тих показників, на досягнення яких націлювали їх умови оплати праці.

6. За результатами праці кожного працівника слід підрахувати суму балів, яку він набрав в минулому місяці (B_i).

7. Фонд стимулювання ділимо на суму балів, набраних всіма працівниками підприємства і знаходимо „ціну” кожного балу в гривнях (v)

$$v = \Phi_{С} : \sum B_i$$

8. Далі розраховуємо заробіток кожного працівника Z_i за минулий місяць як суму гарантованої та стимулюючої частини. Стимулюючу частину визначаємо як добуток кількості набраних працівником балів B та «ціни» балу v

$$Z_i = Z_{Гі} + v \cdot B_i$$

Основна перевага безтарифних систем оплати праці полягає у оптимальному поєднанні індивідуальної і колективної зацікавленості в покращенні результатів роботи.

Розподіл колективного заробітку

Показники	Бали +,-	Посада			
Гарантований рівень заробітної плати (ЗГі)					
\sum ЗГі					
Нарахування балів:					
- за реалізацію продукції на кожну 1000 грн	+1				
- за залучення нових клієнтів (за кожного)	+2				
- за цінні пропозиції щодо розширення ринків збуту (за кожну)	+3				
- за виконання суміжних робіт або особливих доручень (за кожне)	+4				
-					
Зняття балів:					
- за порушення трудової дисципліни	-1				
- за порушення договірної дисципліни	- 2				
- ...					
ФОП					
Фонд стимулювання (ФС)					
Сума балів (Бі)					
\sum Бі					
Ціна балу (v) = ФС : \sum Бі					
Стимулююча частина (v · Бі)					
$Z_i = Z_{Gi} + v \cdot B_i$					

Розробити кваліфікаційну характеристику для одного із спеціалістів даного підприємства. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів:

1. «Характеристика робіт».
2. «Повинен знати».
3. «Приклади робіт».

Розробити правила розподілу колективного заробітку за безтарифною моделлю організації оплати праці для невеликого трудового колективу:

1. Перукарня.
2. Ательє по пошиттю одягу.
3. Кафе.
4. Агенція з нерухомості.
5. Ювелірна майстерня.
6. Аптека.
7. Стоматологічний кабінет.
8. Меблевий салон.
9. Агенція по працевлаштуванню.
10. Спортивна школа.
11. Майстерня по ремонту побутової техніки.
12. Дитячий садок.
13. Майстерня по ремонту автомобілів.
14. Магазин.
15. Школа танців.
16. Фірма з надання послуг по навчанню іноземним мовам.
17. Рекламна агенція.

Розрахунки оформити в таблицю (нарахування і зняття балів приблизне, надати свій варіант згідно обраного підприємства).

Завдання 10

Мінімальна заробітна плата

Вперше у світі закон про мінімальну заробітну плату (МЗП) було прийнято у Новій Зеландії у 1896 р. З 1910 р. МЗП почали встановлювати у всій Австралії та Новій Зеландії. В 1912 році в штаті Масачусетс встановлено мінімальну заробітну плату для жінок і дітей, а обов'язковий національний її рівень у США було запроваджено у 1938 р. У 60-х роках ХХ ст. МЗП було запроваджено у країнах Латинської Америки.

В Конвенціях, Рекомендаціях та інших документах МОП мінімальна заробітна плата (МЗП) трактується як затверджена нижня межа заробітної плати, зафіксована в результаті певного договірної процесу за участю державної влади. За допомогою визначення розміру МЗП держава відповідно до Закону України «Про оплату праці», здійснює переважно пряме регулювання заробітної плати працівників підприємств усіх форм власності. Згідно з цим Законом, мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності. До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати.

Законом України «Про оплату праці» проголошено, що мінімальна заробітна плата не повинна бути нижчою від вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Таким чином, вона повинна дорівнювати прожитковому мінімуму особи в працездатному віці.

Критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм, є потреби працівника та його сім'ї з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, соціальних виплат, рівня життя різних соціальних груп; чинники економічного характеру – вимоги

економічного розвитку; рівень продуктивності праці, забезпечення і підтримка високого рівня зайнятості тощо.

Обов'язковим критерієм визначення розміру МЗП є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати (СЗП). Тільки при забезпеченні оптимальних співвідношень між МЗП і СЗП можливе виконання заробітною платою своїх основних функцій. Відповідно до висновків міжнародної комісії, утвореної у 1988 р. з ініціативи Ради Європи, справедливим вважається рівень мінімальної заробітної плати, який досягає 68% національної СЗП.

Можливо виділити дві моделі фіксації конкретного розміру МЗП. В першій встановлюється її рівень для всієї економіки країни з розрахунку за певний період відпрацьованого часу – година, робочий день, робочий місяць. В другій загалом для всієї економіки відсутній єдиний рівень мінімальної заробітної плати, її розмір зафіксовано в окремих галузях, найчастіше під час укладання галузевої колективної угоди між профспілками і роботодавцями.

Законом України «Про оплату праці» (ст. 10) передбачено, що розмір МЗП встановлює Верховна Рада України за поданням Кабінету Міністрів, як правило, один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених через переговори представників профспілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів й укладання генеральної угоди.

Мінімальна заробітна плата може встановлюватися в місячному або погодинному обчисленні. Погодинний розмір передбачено визначати виходячи з місячного розміру МЗП та середньомісячної тривалості робочого часу. Право вибору залишається за роботодавцями та працівниками.

Дайте відповіді на питання:

1. Чи повинна МЗП виконувати ті самі функції, що й заробітна плата?
2. Що є критеріями визначення мінімальної заробітної плати, відповідно до міжнародних трудових норм?
3. Чи забезпечується в останні роки в Україні оптимальне співвідношення між МЗП і СЗП?

Завдання 11

Прожитковий мінімум (ПМ) – базовий державний соціальний стандарт, що встановлюється законом і на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального обслуговування, освіти і охорони здоров'я. Цей стандарт є основним нормативним та аналітичним інструментом оцінки, прогнозування і регулювання показників рівня життя населення.

Прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

ПМ визначають нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення (дітей віком до 6 років, дітей віком від 6 до 18 років, працездатних осіб та осіб, які втратили працездатність), виходячи з наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та наборів послуг, схвалених науково-громадською експертизою на принципах соціального партнерства. Під час обчислення вартісної величини наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг використовують середні споживчі ціни (тарифи) в країні.

Набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення сформовано за нормативами фізіологічної потреби організму людини в продуктах харчування, виходячи з їхнього хімічного складу та енергетичної цінності з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я.

Продовольчий набір для працездатного населення України розроблено з урахуванням фізіологічних потреб в основних речовинах та енергії для працездатного населення. В наборі продуктів харчування враховано в середньому потреби дорослої людини (залежно від віку, статі, групи

інтенсивності праці – енергетичні витрати) в основних харчових речовинах та енергії.

Набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму сформовано з товарів індивідуального та загальносімейного користування за мінімальними нормативами забезпечення одягом, взуттям, медикаментами, засобами гігієни, захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами для влаштування побуту окремо для чоловіків і жінок у працездатному віці, чоловіків і жінок, які втратили працездатність, дітей до 6 років, підлітків від 6 до 18 років.

Набір послуг сформовано виходячи з потреби громадян різних соціальних та демографічних груп населення в організації житла і побуту, користуванні транспортом, закладами культури, освіти, охорони здоров'я, підтриманні зв'язку з навколишнім середовищем. Основними принципами формування набору послуг є задоволення мінімальної потреби громадян у житлі, визначення житлово-комунальних послуг (водопостачання, тепlopостачання, газопостачання, електропостачання, водовідведення, утримання та експлуатації житла і прибудинкових територій, сміттєзбирання, утримання ліфтів), виходячи із соціальної норми житла та нормативів споживання названих послуг.

Крім того, до прожиткового мінімуму для осіб працездатного віку включають вартість транспортних послуг (на відміну від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, оскільки вони мають на безплатний проїзд) та витрати на загальнообов'язкове державне страхування.

Прожитковий мінімум щороку затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України. Установлений прожитковий мінімум застосовується для загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм, установлення розмірів мінімальної заробітної плати та мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги сім'ям з дітьми, допомоги по безробіттю, а також інших соціальних виплат, визначення державних соціальних гарантій, формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів.

Дайте відповіді на питання:

1. Що розуміється під поняттям «прожитковий мінімум»?
2. Чи являється ПМ базовим соціальним державним стандартом?
3. Як визначають прожитковий мінімум?
4. Як формуються набори продуктів харчування для відповідних соціальних і демографічних груп населення?
5. Як формуються набори непродовольчих товарів для визначення прожиткового мінімуму?
6. Якою установою затверджується прожитковий мінімум?
7. Для чого застосовується прожитковий мінімум?

Завдання 12

Визначте загальний фактичний рівень власних витрат у звітному році, всі розрахунки оформити у таблицю, зробити висновки.

Таблиця 1

Витрати на продукти харчування

Найменування продуктів	Середньомісячний рівень споживання (кг, шт)	Ціна за одиницю продукту, грн	Всього в місяць, грн
М'ясо та м'ясопродукти:			
.....			
Молоко та молокопродукти:			
...			
Хліб та хлібопродукти			
Картопля			
Овочі			
.....			
Всього			

Витрати на непродовольчі товари

Найменування товару	Кількість предметів, шт	Термін служби предметів, років	Вартість предметів, грн	Всього в місяць, грн
Верхній зимовий одяг:				
...				
Верхній демісезонний одяг:				
...				
Інший одяг:				
- Сукні				
- Брюки, джинси				
- Спортивний костюм				
-				
Натільна білизна:				
.....				
Панчішно-шкарпеткові вироби:				
-				
Головні убори:				
-				
Галантерейні вироби (рукавички)				
Взуття:				
- зимове....				
- демісезонне ...				
- літне, спортивне				
Предмети першої потреби				
- миючі та чистячі засоби...				
- засоби гігієни ...				
Предмети санітарії та ліки				
-				
Посуд				
-				
Побутові прилади				
-				
Меблі				
- ...				
Інші витрати....				
Всього				

Таблиця 3

Витрати на необхідні послуги для задоволення основних соціальних і культурних потреб

Найменування послуг	Обсяг споживання	Всього в місяць, грн
....		
.....		
.....		
Всього		

Таблиця 4

Загальні витрати

Витрати	Всього в місяць, грн
Продукти харчування	
Непродовольчі товари	
Необхідні послуги для задоволення основних соціальних і культурних потреб	
Всього	

Завдання 13

Підберіть одну або декілька правильних відповідей

1. Оплата праці – це заробіток, обчислений в грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги:

а) так;

б) ні.

2. На розмір заробітної плати впливають такі економічні закони, як зростання продуктивності праці та потреб населення:

а) так;

б) ні.

3. До функцій заробітної плати відносяться:

а) відтворювальна, стимулююча, формування платоспроможного попиту населення;

б) регулююча, соціальна, економічна.

4. Забезпечення працівників та членів їх сімей благами для відновлення сили і поколінь – це функція:

- а) соціальна;
- б) відтворювальна;
- в) стимулююча.

5. Мінімальну заробітну плату встановлює:

- а) керівник підприємства;
- б) держава;
- в) працівник;
- г) президент.

6. Встановлення залежності заробітної плати від кількості та якості праці – це функція:

- а) стимулююча;
- б) регулююча;
- в) соціальна.

7. Чи платиться додаткова заробітна плата за особливі умови праці?

- а) так;
- б) ні.

8. Співвідношення основних складових частин у загальному її обсязі це:

- а) структура заробітної плати;
- б) кон'юнктура;
- в) тенденція.

9. Елементами заробітної плати є:

- а) премії;
- б) штрафи;
- в) санкції.

10. В Україні найпоширенішими на промислових підприємствах є такі системи заробітної плати:

- а) похвилина;
- б) погодинна і відрядна;
- в) потижнева.

11. Система заробітної плати, де мірою праці є вироблена працівником продукція:

- а) відрядна;
- б) погодинна;
- в) похвилина.

12. Чи мають рівні права в демократичному суспільстві робітники і роботодавці:

- а) так;
- б) ні.

13. У погодинній формі оплати праці мірою праці виступає:

- а) вироблена працівником продукція;
- б) відпрацьований час.

14. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:

- а) тарифних ставок;
- б) надбавок;
- в) доплат.

15. Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості:

- а) прожитковий мінімум;
- б) мінімальна заробітна плата.

16. Тарифна система включає в себе:

- а) тарифні сітки;
- б) прибавки;
- в) надбавки;
- г) штрафи.

17. Виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу це:

- а) тарифна ставка;
- б) тарифна сітка;

в) надбавка.

18. Обов'язковим критерієм визначення розміру мінімальної заробітної плати є прийнятий в економіці розмір середньої заробітної плати:

а) так;

б) ні.

19. Тарифні ставки бувають:

а) годинні;

б) хвилинні;

в) денні;

г) місячні.

20. Колективний заробіток розподіляється між членами бригади з врахуванням коефіцієнту:

а) виробітку;

б) корисної дії;

в) трудової участі.

21. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією:

а) так;

б) ні.

Тема 8

Людський капітал

В темі розглядаються питання:

1. Розвиток концепції людського капіталу.
2. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
3. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях в освіту.
4. Визначення ефективності інвестування.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С.Г. Струмліна (1874 р. – 1972 р.), який теоретично

обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 року, коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу. В 1992 р. присуджено Нобелівську премію в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Г.С. Беккеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей людського капіталу (ЛК). Ця теорія є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах університетів зарубіжних країн.

З позицій ЛК доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Таким чином, приймаючи те чи інше рішення людина впливає на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно підвищити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту, професійну підготовку, здоров'я, культуру.

Серед вчених немає єдиної точки зору щодо визначення змісту цієї форми капіталу та шляхів його формування. Окремі дослідники, наприклад, вживають поняття «соціальний капітал», який на їх думку охоплює і поняття людський капітал.

В Україні відома концепція людського капіталу яку запропонував американський економіст Дж. Кендрік у роботі «Сукупний капітал США і його формування» (опублікована 1978 році). На його думку капітал – це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу».

Аналіз ефективності інвестицій в людський капітал починається з оцінки витрат на них та очікуваних вигід від їх здійснення. Дослідження доводять високу ефективність інвестицій у ЛК, яка нерідко перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал.

Завдання 1

Дайте відповіді на питання:

1. Що розуміється під поняттям «людський капітал»?
2. Для чого потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?
3. Які знаєте методи визначення ефективності інвестування в людський капітал?

4. На підставі чого продуктивні якості і характеристики людини визнані особливою формою капіталу?
5. У чому суть відмінностей між фізичним і людським капіталом?
6. На які основні групи можна поділити витрати, що пов'язані з одержанням освіти?
7. На які основні групи поділяються майбутні доходи, що пов'язані з одержанням освіти?

Завдання 2

1. Проаналізуйте витрати на одержання вищої освіти. Як вони поділяються між інвесторами?
2. Проаналізуйте очікувані майбутні доходи від інвестицій на одержання вищої освіти; від чого вони залежать; які існують можливості збільшення їх вірогідності та розміру?
3. Порівняйте витрати та очікувані майбутні зиски від одержання вищої освіти з урахуванням фактора часу.
4. Всі розрахунки оформити у таблицю, зробити висновки.

Завдання 3

В таблиці наведені чинники формування і розвитку людського капіталу. Підберіть до кожного чинника в лівому стовпчику вірне значення з правого.

Чинники	Фактори
Демографічні	Домінуючі соціальні цінності та норми поведінки, соціальна цінність знань, спрямованість до самореалізації, визнання
Соціально-економічні	Закони і законодавчі акти, які регулюють права людини, людський розвиток і соціально-трудова сфера, державна політика щодо людського і соціального розвитку, забезпеченість рівних прав і можливостей, усунення дискримінації
Виробничі	Народжуваність, смертність, статево-вікова структура населення, міграція
Інституціональні	Рівень ВВП на душу населення, доходи населення, споживання, рівень життя, рівень захворюваності, розвиток соціальної інфраструктури

Соціально-ментальні	Ринок праці, попит на робочу силу, умови використання робочої сили, підвищення кваліфікації, соціальний розвиток персоналу
---------------------	--

Завдання 4

Піклуючись про освіту дитини батьки вирішили заощадити кошти на її навчання та відкрили депозитний рахунок в банку на суму 1000 євро (дисконтна ставка 12%), які кошти будуть на їх рахунку через 3 роки?

Завдання 5

Підберіть до кожної складової людського капіталу умови її формування

Складові ЛК	Умови формування
Знання, інформація, продуктивні здібності, таланти	Рівень та якість професійної підготовки, конкурентоспроможність робочої сили
Здоров'я	Система матеріального та морального стимулювання; сформовані потреби та цінності
Мотивація	Охорона здоров'я; стан навколишнього середовища; спосіб життя
Мобільність	Загальна середня освіта; професійна підготовка у системі професійно-технічних навчальних закладів, вузів; професійна підготовка на виробництві; підвищення кваліфікації на виробництві; здобуття професійного досвіду та навичок на виробництві; самоосвіта, неформальна освіта

Завдання 6

Підберіть одну або декілька правильних відповідей

- Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, сім'ї, підприємства, суспільства від:
 - знань, навичок і природних здібностей людей;
 - екологічної, політичної та соціальної політики держави.
- Офіційною датою зародження людського капіталу вважають:
 - січень 1927 р.;

б) жовтень 1962 р.

3. Прихильники теорії «трьох факторів виробництва» беззаперечно відкидають ідею включення самої людини з її природними якостями до категорії капіталу:

а) так;

б) ні.

4. Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на:

а) прями матеріальні витрати, втрачені заробітки, моральні втрати;

б) втрачені заробітки, суспільні-корисні втрати, соціальні втрати.

5. Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться:

а) у грошовій формі;

б) за допомогою умовно – трудових показників.

6. Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі його власника:

а) так;

б) ні.

7. Вкладення коштів у людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером:

а) економічний та соціальний ефект;

б) рівень мобільності робочої сили.

8. Нарощення людського капіталу пов'язано із зменшенням одного з найбільших людських благ – вільного часу:

а) так;

б) ні.

9. Економічна мотивація вкладень у речовий і людський капітал принципово:

а) однакова;

б) різна.

10. Сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, навичок, знань, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері суспільного виробництва,

сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника – це:

- а) валовий внутрішній продукт;
- б) людський капітал;
- в) трудовий потенціал.

11. Інвестиційний період у фізичного капіталу значно коротший у порівнянні з людським капіталом:

- а) так; б) ні.

12. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлені:

- а) волею людини, її індивідуальними інтересами, світоглядом і загальним рівнем культури, у тому числі і економічної;
- б) політичною ситуацією у країні та інтересами інвестора.

13. Ступінь ризику та невизначеності більший для:

- а) інвестицій у людину;
- б) інвестицій у речовий капітал.

13. Зміну обсягу людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією ж точністю, що і для фізичного капіталу?

- а) так;
- б) ні.

14. Інвестиційний освітній проект приймається, якщо:

- а) чиста поточна вартість має позитивне значення;
- б) чиста поточна вартість має негативне значення.

15. При зниженні дисконтної ставки рентабельність проекту:

- а) збільшується;
- б) зменшується.

16. IRR – це ставка дисконту, при якому чиста поточна вартість дорівнює нулю, а поточна величина надходжень за проектом збігається з поточною сумою інвестицій?

- а) так;
- б) ні.

Тема 9

Якість робочої сили, освіта та професійна підготовка

В темі розглядаються питання:

1. Якість робочої сили і кваліфікація працівника.
2. Освіта та професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.

Завдання 1

Підберіть одну або декілька правильних відповідей

1. Основоположний фактор сучасного економічного розвитку:

- а) ефективність виробництва;
- б) науково – технічний прогрес;
- в) дотримання технологічних планів.

2. Вправність людини визначається її:

- а) фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання;
- б) духовними якостями, необхідними для спілкування.

3. Відповідальність за власну роботу полягає у:

- а) належному використанні матеріальних ресурсів та часу, у встановленні та дотриманні необхідних з точки зору виконання завдань, зв'язків та контактів з людьми та інстанціями всередині та за межами підприємства;
- б) розпізнаванні та попереджанні небезпеки для людей, що знаходяться в довіреній зоні відповідальності.

4. Сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника, це:

- а) розумові здібності;
- б) кваліфікація працівника;
- в) якість робочої сили.

5. Сукупність загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання певних видів робіт певної складності:

- а) розумові здібності;
- б) кваліфікація працівника;

в) якість робочої сили.

6. Вміння і навички людини визначаються:

а) віком;

б) рівнем освіти;

в) її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання.

7. До фізичних характеристик людини відносять:

а) вага, об'єм рук, розмір ноги;

б) вік, стан здоров'я, швидкість реакцій, зріст, сили.

8. Розумові здібності особи можна визначити як:

а) здатність ефективно використовувати свій інтелект – мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем;

б) здатність роботи собі кар'єру за допомогою розумових здібностей.

9. Адаптованість:

а) здатність працівника пристосуватися до змісту і умов трудової діяльності й безпосередньо соціального середовища, вдосконалювати свої ділові й особисті якості;

б) здатність працівника пристосуватись до техногенних змін.

10. Мобільність:

а) здатність працівника пристосуватись до техногенних змін;

б) здатність працівника пристосуватись до змін настрою керівника;

в) здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень.

11. Мотивованість:

а) здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства;

б) фактор, який є стимулом для роботи працівника.

12. Інноваційність:

а) здатність працівника пропонувати нові ідеї щодо підвищення рівня виробництва;

б) готовність людини для інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів до їх впровадження.

13. Профорієнтованість:

а) здатність і спільний інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найідеальнішу для себе професію із втягуванням своїх психофізичних характеристик, інтересів, здібностей;

б) певний вид роботи, яку людина вибирає в залежності від своєї освіти, бажання, інтересів.

14. Рівень кваліфікації характеризується:

а) розумовими здібностями;

б) розрядом, категорією, вченим ступенем;

в) посадою, величиною заробітної плати.

15. Освіта:

а) цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів;

б) рівень розумових здібностей людини, які вона придбала у процесі навчання в освітніх закладах, або в процесі самоосвіти.

Завдання 2

1. Якими об'єктивними чинниками викликане зростання вимог до якості робочої сили?

2. Сформулюйте поняття «якість робочої сили» і охарактеризуйте її складові.

3. Наведіть приклади різних трудових процесів і проаналізуйте, які складові якості робочої сили є визначальними для результатів роботи в тому чи іншому випадку.

4. Охарактеризуйте поняття здоров'я і його економічне значення для людини, підприємства і суспільства.

5. Охарактеризуйте освіту та професійну підготовку з точки зору теорії людського капіталу.

6. Яка роль системи освіти в інфраструктурі ринку праці?

Тема 10

Соціальне партнерство та соціальна політика

В темі розглядаються питання:

1. Сутність соціального партнерства.
2. Соціальна політика.
3. Соціальний захист.

Залежно від методів і способів вирішення трудових протиріч основними типами соціально-трудова відносин є патерналізм і соціальне партнерство. Жорстке державне регулювання соціально-трудова процесів – основна характеристика патерналізму. Соціальне партнерство передбачає рівноправне співробітництво найманих робітників, роботодавців та держави, заснований на взаємовигідних економічних відносинах.

Ідеологія соціального партнерства – «конфліктна співпраця», а не «конфліктна суперечка». Метод вирішення проблем – компроміс, шлях мирних переговорів. Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Суб'єкти соціального партнерства: держава – гарант громадянських прав, впроваджує соціальну політику, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, що регламентують соціально-трудова відносини; профспілки – об'єднання робітників для захисту своїх соціальних, економічних та професійних прав; роботодавці – в особі їхніх представницьких органів захищають господарсько-трудова інтереси власників: здійснюють представництво під час проведення консультацій та переговорів, здійснюють сервісне обслуговування в наданні підприємцям консультаційних послуг.

Соціальна політика – підсистема політики держави, спрямована на регулювання соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи. Існує два напрямки розвитку і функціонування соціальної політики – ліберальний та соціал-демократичний (патерналістський).

Ліберальний – надання можливостей для вирішення індивідуальних проблем самому громадянину, а держава формує для цього умови та бере на себе ті функції, які не може виконати власними силами особа або сім'я. Основна мета соціально-демократичного розвитку – досягнення соціальної справедливості в суспільстві. Держава гарантує визначений рівень доходів та соціальних послуг незалежно від особистого трудового внеску. Потреби населення є підставою для визначення межі соціальних витрат. Витрати на соціальні послуги розглядаються як інвестиції в людський капітал. Для цієї моделі характерно – соціальна однорідність, зниження соціальної та економічної активності.

Суть соціального захисту полягає у проведенні активної соціальної політики на рівні держави, підприємства. Трипартизм – система представництва підприємців, профспілок та уряду.

Завдання 1

Дайте відповіді на питання:

1. Сутність соціального партнерства.
2. Мета соціального партнерства.
3. Принципи соціального партнерства.
4. Які принципи партнерства в процесі здійснення колективних переговорів.
5. Яких принципів необхідно дотримуватися при вирішенні колективних спорів (конфліктів).
6. На чому ґрунтується система соціального партнерства в Україні.
7. Які існують правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.
8. Діловий та соціальний юніонізм.
9. Роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці.
10. Напрямки розвитку соціальної політики в Україні.
11. Об'єкти і суб'єкти соціальної політики.
12. Основні принципи побудови соціального захисту населення.

13. Основні складові механізму соціального захисту.
14. Соціальний захист безробітних.
15. Захист прав громадян, що виїжджають на постійну й тимчасову роботу за кордон.
16. Сутність соціальної політики та її мета.
17. Суб'єкт соціальної політики «особистість».
18. Суб'єкт соціальної політики «держава».
19. Громадські організації як суб'єкти соціальної політики.
20. Суть соціального захисту.
21. Соціальна підтримка.

Завдання 2

Підберіть правильну відповідь

1. Відносини, які охоплюють все, що стосується економічних і виробничих інтересів працівника та роботодавця називаються:
 - а) трудові відносини;
 - б) соціальні відносини.
2. Відносини між соціальними групами та окремими індивідами стосовно їх суспільного положення, умов формування та розвитку особистості – це:
 - а) трудові відносини;
 - б) соціальні відносини.
3. Соціально-трудова відносина складається з відносин у сферах зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального страхування й охоплюють усі форми колективно-договірного регулювання на виробничому, територіально-галузевому, національному та міжнародних рівнях:
 - а) так;
 - б) ні.
4. Гарант громадянських прав, упроваджує соціальну політику, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, що регламентують соціально-трудова відносини:
 - а) держава;

б) профспілки.

5. Чи може в якості найманого працівника може бути група робітників:

а) так;

б) ні.

6. Найманий працівник повинен мати певний рівень якостей та відмінностей: освіта, здоров'я, спеціальність, досвід роботи, навички, соціально-психологічні параметри, готовність до участі у певному трудовому процесі:

а) так;

б) ні.

7. Може бути власником засобів виробництва, а може бути менеджером, якого найняв власник, або керівником у державному секторі:

а) роботодавець;

б) найманий працівник.

8. Захист інтересів найманого працівника перед роботодавцем здійснюють:

а) профспілки;

б) держава.

9. Об'єднання робітників для захисту своїх соціальних, економічних та професійних прав:

а) профспілки;

б) державні комітети.

10. Передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності та спільності інтересів; стимулює прояв особистої ініціативи і відповідальності у кожного учасника соціально-трудова відносин:

а) принцип солідарності;

б) принцип субсидіарності.

11. Заснований на особистій відповідальності кожного, наданні переваги «самозахисту», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на державу; стимулює прагнення людини до самореалізації та відповідальності:

а) принцип солідарності;

б) принцип субсидіарності.

12. Передбачає захист власних інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин на основі партнерства з державою:

- а) принцип субсидіарності;
- б) принцип партнерства.

13. Передбачає поширення соціального захисту на всіх осіб – працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від їх соціального статусу:

- а) принцип загальності;
- б) принцип адресності.

14. Найбільш важливими суб'єктами соціально-трудових відносин:

- а) держава, роботодавець (індивідуальний і колективний), найманий робітник (індивідуальний і колективний);
- б) держава та профспілки.

15. Жорстке державне регулювання соціально-трудових процесів:

- а) патерналізм;
- б) соціальне партнерство.

16. Передбачає соціальний діалог, рівноправне співробітництво найманих робітників, роботодавців та держави, заснований на взаємовигідних економічних відносинах:

- а) патерналізм;
- б) соціальне партнерство.

17. Участь в управлінні представників трьох сторін соціального діалогу:

- а) трипартизм;
- б) паритетність.

18. Забезпечення рівного числа представників сторін соціального діалогу в органах, що проводять управління загальнообов'язковим соціальним страхуванням:

- а) трипартизм;
- б) паритетність.

19. Ідеологія соціального партнерства:

- а) «конфліктна співпраця»;

б) «конфліктна суперечка».

20. Основою соціального партнерства:

а) угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів;

б) комерційні контракти.

21. Сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах:

а) соціальне партнерство;

б) патерналізм.

22. Первинні носії прав та інтересів:

а) наймані працівники, роботодавці, держава;

б) об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади та управління.

23. Органи соціального діалогу:

а) об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників;

б) Національна рада соціального партнерства, органи у галузях, регіонах, на підприємствах.

24. Підсистема політики держави, спрямована на регулювання соціальних відносин, соціальний розвиток та забезпечення соціальної перспективи:

а) соціальна політика;

б) трудова політика.

25. Ліберальний напрям розвитку і функціонування соціальної політики:

а) надання можливостей для вирішення індивідуальних проблем самому громадянину, а держава формує для цього умови та бере на себе ті функції, які не може виконати власними силами особа або сім'я;

б) досягнення соціальної справедливості у суспільстві, витрати на соціальні послуги розглядаються як інвестиції в людський капітал.

26. Соціал-демократичний напрям розвитку і функціонування соціальної політики:

- а) держава гарантує визначений рівень доходів та соціальних послуг незалежно від особистого трудового внеску;
- б) надання можливостей для вирішення індивідуальних проблем самому громадянину, а держава формує для цього умови.

Теми рефератів

1. Соціальне партнерство як система.
2. Профспілки як орган робітничого руху.
3. Історія формування концепції соціального партнерства.
4. Соціальне партнерство та його розвиток в Україні.
5. Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.
6. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні.
7. Міжнародний досвід соціального партнерства.
8. Моделі соціального діалогу.
9. Профспілковий рух в Україні.

ОСНОВНІ ТЕРМІНИ Й ПОНЯТТЯ

Безробіття – це соціально економічна ситуація у суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати і ця ситуація обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Види безробіття – структурне, фрикційне, кон'юнктурне (циклічне), сезонне.

Відрядна оплата праці – система оплати праці, у якій як основна одиниця виміру результатів праці береться кількість зробленої працівником продукції.

Відрядна розцінка – міра оплати праці за одиницю виробленої продукції при відрядній оплаті праці, що встановлюється на основі тарифної ставки і норми виробітку (часу).

Відтворення населення – процес безупинного поновлення покоління людей у результаті взаємодії процесів народжуваності й смертності.

Внутрішній ринок праці – ринок, який характеризується рухом робочої сили усередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Демографічна політика – частина загальної соціальної політики, спрямованої на досягнення бажаного у перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень у його розвитку.

Допомога – встановлені законодавством виплати, що є джерелом засобів існування для непрацездатних громадян і тих, які тимчасово втратили роботу, їх утримання визнано суспільно виправданим.

Економічно активне населення – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Ця категорія включає зайняте й безробітне населення.

Еміграція – виїзд населення зі своєї країни за її межі.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення рівня освіти для кожного члена суспільства на основі збільшення суспільної продуктивності праці.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) – шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, починаючи з робітників нижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками підприємства (відомства).

Зайняте населення – активна частина трудових ресурсів, задіяна у суспільному виробництві.

Зайнятість – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і дає їм заробіток.

Заробітна плата – винагорода або заробіток, обчислений у грошовому еквіваленті, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або буде виконано (найточніше відповідає терміну «заробітна плата»).

Інтенсивність праці – напруженість праці, що виражається кількістю праці, витраченої працівником за певний проміжок робочого часу для одержання корисного результату (продукту); визначається витратами фізичної, нервової й розумової енергії за одиницю часу.

Кваліфікація – це поєднання виробничих знань, умінь, відповідних практичних навичок. Вона виражає ступінь оволодіння робочими трудовими навичками зі своєї спеціальності, рівень виробничих знань і вмінь.

Коефіцієнт трудової участі – показник, що враховує трудовий внесок працівника в колективний результат праці; слугує для розподілу колективного заробітку.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, за якої результати праці нараховуються за групою працівників (бригадою, ділянкою, ланкою тощо).

Колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві.

Конкуренція – наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити на ринок праці й залишати його.

Кон'юнктура ринку – співвідношення попиту та пропозиції в усіх складових ринку праці.

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

Міграція населення – переміщення людей через кордони країн у зв'язку зі зміною постійного місця проживання або поверненням до нього.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована організація (зараз працює при Організації Об'єднаних Націй), створена у 1919 році, що проголосила своєю метою вивчення й покращення умов праці та життя працівників шляхом

розробки конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце розташування – Женева.

Мінімальна заробітна плата – офіційно встановлюваний державою мінімальний розмір заробітної плати, що залежить від рівня прожиткового мінімуму. Вона має періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижчим від рівня прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Населення – сукупність людей, що живуть на певній території.

Норма виробітку – це кількість одиниць роботи, що має бути виконана в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.), норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма часу – це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

Резерви збільшення продуктивності праці – невикористані реальні можливості економії праці, використання яких забезпечує досягнення прогресивних нормативних витрат праці на виробництво одиниці продукції або послуг при певному рівні техніки й технології, кадровому складі працівників та інших об'єктивних умов.

Ринок праці – найважливіший елемент ринкової економіки, що становить механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців робочої сили). Головні складові ринку праці – сукупна пропозиція та сукупний попит.

Рівень життя – структура матеріальних потреб населення і ступінь їхнього задоволення; інтегральний показник, що характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах у конкретний момент розвитку суспільного виробництва.

Робітники – працівники підприємства, зайняті безпосередньо створенням матеріальних цінностей, роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів.

Роботодавці – особи, що управляють власним капіталом, або уповноважені ним управляти державою, акціонерним товариством, господарським товариством тощо.

Робоча сила – індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід’ємна від людини як від особистості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника з засобами виробництва.

Робоче місце – це закріплена за окремим робітником просторова зона, оснащена засобами праці, потрібними для виконання необхідної роботи.

Самозайнятість – самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного або тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Сегментація ринку праці – поділ працівників і робочих місць на стійкі замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили.

Соціальна політика – діяльність держави з управління розвитку соціальної сфери суспільства, спрямована на підтримку на належному рівні трудової мотивації населення, задоволення його інтересів і потреб, утвердження способу життя, що сприяє комплексному розвитку особистості. Соціальна політика охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (праця, побут, культура, освіта, охорона здоров’я тощо).

Соціальне партнерство – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямоване на рівноправне співробітництво та засноване на взаємовигідних економічних відносинах.

Соціальний захист – система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення й соціально вразливих верств працездатного населення.

Соціально-трудові відносини – комплекс відносин між найманими працівниками й роботодавцями в умовах ринкової економіки, направлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства у цілому.

Ставка заробітної плати – ціна праці за годину роботи.

Приховане безробіття – безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

Тарифна система – сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється регулювання заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати робітників від їхньої кваліфікації.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Вона є вихідною величиною для встановлення рівня оплати праці.

Тарифний розряд – показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, і рівня його кваліфікації. Він є елементом єдиної тарифної сітки і характеризує ступінь кваліфікації працівника: більш високій кваліфікації відповідає більш високій розряд тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – збірники нормативних документів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Вони слугують для порівняння робіт за складністю і визначення кваліфікаційних вимог до робітників.

Трипартизм – система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і нагромадженого досвіду.

Трудові ресурси – працездатна частина населення, яка володіючи фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги.

Трудомісткість продукції – витрати живої праці на виробництво натуральної одиниці продукції (товару, виробу).

Управління продуктивністю праці – процес, що передбачає стратегічне й оперативне планування, а також постійний контроль за ефективним упровадженням систем підвищення продуктивності праці.

Якість робочої сили – сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці та включають кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.

Якість трудового життя – сукупність властивостей, які характеризують умови праці у широкому розумінні і дозволяють враховувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних тощо).

РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Економіка праці і СТВ : курс лекцій для здобувачів вищої освіти ступеня «бакалавр» спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування», 073 «Менеджмент» денної та заочної форми навчання» / уклад. І. Г. Крилова, О. А. Христенко, Г. В. Коваленко. Миколаїв : МНАУ, 2017. 110 с.
2. Європейський кодекс соціального забезпечення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#text (дата звернення: 01.05.2020).
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ. 2017. 189 с.
4. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : Закон України від 16.03.2016 № 1024-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#text (дата звернення: 01.05.2020).
5. Крилова І. Г. Гендерні характеристики економічно активного населення України у європейському вимірі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №16. С.597-603.
6. Крилова І. Г., Коваленко Г. В., Поточилова І. С. Чинники впливу на продуктивність праці з позицій забезпечення можливостей людського розвитку. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2019. Вип.1. С.24-30.
7. Крилова І. Г., Лисковецька Т. П. Зміна типу населення Миколаївської області як наслідок процесів його відтворення. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2016. № 2(6). С. 84-87.
8. Крилова І. Г., Поточилова І.С. Етапи становлення та еволюція поняття «людський капітал»: історичний аспект. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 6 (23). С. 555-561.
9. Методика комплексної оцінки бідності : Наказ від 18.05.2017 № 827/403/507/113/232. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-17#Text> (дата звернення: 01.05.2020).
10. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua>.
11. Офіційний сайт Державний центр зайнятості. URL: <http://https://www.dcz.gov.ua>
12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://http://www.ukrstat.gov.ua>
13. Офіційний сайт Населення України. URL: <http://http://database.ukrcensus.gov.ua>
14. Червінська Л. Економіка праці: навч. посіб. Київ : ЦУЛ. 2019. 288 с.
15. Krylova I. H., Kovalenko H. V. Demographic process in reproduction and formation of human capital of rural population of Ukraine. *East European Scientific*

Journal: Economics and Business. 2016. № 4(8). P. 84-88.

16. Krylova I. Impact of changes in the age structure of the population on its demographic characteristics. *Інноваційний потенціал соціально-економічних систем: виклики глобального світу : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*, 30 червня 2016 р. м. Лісабон, Португалія. С. 81-83.

17. Labor economy and social - labor relations : methodical recommendations and tasks for practical classes and individual work for full-time and part-time Bachelor students in specialties 071 "Accounting and Taxation" 072 "Finance, Banking and Insurance" 073 "Management" / compiler Vitaliy Karbashevsky, Iryna Krylova. Mykolaiv : MNAU, 2018. 103 p.

Зміст

Вступ.....	3
Тема 1. Економіка праці як наука і сфера практичної діяльності.....	7
Тема 2. Ринок праці в економічній системі.....	17
Тема 3. Населення і людські ресурси суспільства.....	32
Тема 4. Зайнятість населення і безробіття.....	59
Тема 5. Ефективність і продуктивність праці.....	72
Тема 6. Організація та нормування праці.....	82
Тема 7. Оплата праці	88
Тема 8. Людський капітал.....	109
Тема 9. Якість робочої сили, освіта та професійна підготовка.....	114
Тема 10. Соціальне партнерство та соціальна політика.....	117
Основні терміни і поняття.....	124
Література.....	130
Зміст.....	132

Навчальне видання

Економіка праці та СТВ

конспект лекцій

Укладачі: **Крилова** Ірина Георгіївна

Христенко Ольга Андріївна

Формат 60×84/16 Ум. друк. арк. 4,25

Тираж 50. Зам. №__

Надруковано у видавничому відділі
Миколаївського національного аграрного університету
54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.