

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ**

ПРАКТИКУМ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Кропивницький
Видавець Лисенко В.Ф.
2020 р.

УДК 331.101.26(075.8)

ББК 65.242.2

Е34

Автори:

д.е.н., проф. **Семикіна М.В.**, к.е.н., доц. **Бугаєва М.В.**, к.е.н., доц. **Запірченко Л.Д.**, к.е.н., доц. **Орлова А.А.**, к.е.н. **Семикіна А.В.**, **Мельнік А.В.**

Рецензенти:

Петрова І.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ),

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (м. Полтава),

Смутчак З.В., д.е.н, доц., завідувач кафедри менеджменту, економіки і туризму Льотної академії Національного авіаційного університету (м. Кропивницький).

Е34

Економіка праці та соціально-трудова відносини: практикум. Навч. посібник [М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.] / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Семикіної М.В. – Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 228 с.

Навчальний посібник містить методичні рекомендації, тести, приклади розв'язання задач з основних тем курсу економіки праці та соціально-трудова відносин.

Для студентів та аспірантів економічних спеціальностей, викладачів, а також менеджерів, фахівців з економіки та підприємництва, яких цікавлять прикладні аспекти економіки праці та соціально-трудова відносин.

Розглянуто та рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету, протокол №4 від 23.12.2019 р.

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу ЦНТУ забороняється

УДК 331.101.26(075.8)

ББК 65.242.2

© М.В. Семикіна, М.В. Бугаєва, Л.Д. Запірченко та ін.

©Видавець Лисенко В.Ф.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ ¹	7
2. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ, ТЕСТИ, ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗАННЯ ЗАДАЧ ТА ПРОБЛЕМНИХ СИТУАЦІЙ	8
2.1. Модуль 1.....	8
2.2 Модуль 2.....	62
2.3 Модуль 3.....	108
3. РЕКОМЕНДОВАНА ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ ТА ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	205
3.1. Перелік тем для написання рефератів.....	205
3.2. Перелік проблемних питань для підготовки аналітичних доповідей та повідомлень.....	207
4. ОРІЄНТОВНІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНІ ПИТАННЯ.....	209
5. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	213

¹ Відповідає освітньо-професійній програмі «Економіка» першого рівня вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка»

ВСТУП

Рух України у напрямі євроінтеграції суттєво підвищує потребу у фахівцях з широким світоглядом, аналітичним мисленням, які добре розуміють потребу якісних змін в країні, в економіці, у сфері людської праці, розуміють необхідність прояву активності, безперервного особистого розвитку і професійного зростання.

Світовий і вітчизняний досвід засвідчує, що серед претендентів на робочі місця менеджери підприємств та організацій надають перевагу випускникам, які мають сучасні знання і компетентності, добре володіють комп'ютерними технологіями і вміють їх використовувати, мають розвинені здібності до поглибленого аналізу різноманітних економічних явищ та процесів, вміють приймати науково обґрунтовані рішення.

Майбутнім фахівцям, керівникам підприємств та їх підрозділів незалежно від фаху важливо бути грамотним в питаннях економіки праці. Під час ринкових трансформацій в країні найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів мешканців держави. Помилкові управлінські рішення, нестача знань з економіки праці часто призводять до зниження продуктивності праці, економічних втрат, плинності кадрів, міграційних втрат людського капіталу, соціальної напруги в суспільстві. Вивчення економіки праці допоможе зменшити небезпеку загострення соціально-трудої відносин і конфліктів, уникати важких наслідків помилок в управлінні людьми на різних економічних рівнях, обирати оптимальні рішення для збереження людського потенціалу, підвищення ефективності трудової діяльності, конкурентоспроможності персоналу.

Економіка праці та соціально-трудої відносини – навчальна дисципліна, викладання якої передбачає надати знання щодо формування людського потенціалу та ефективності його використання у сфері праці з метою забезпечення якості життя населення та гармонізації економічних, організаційних, соціальних відносин у процесі праці. Навчальна дисципліна концентрує увагу на вивченні сукупності питань:

- людський потенціал суспільства: формування, відтворення та використання; трудовий потенціал, людський капітал;
- сутність праці і зайнятості населення, передумови ефективної зайнятості на національному і регіональних ринках праці;

- формування і регулювання соціально-трудових відносин на усіх рівнях управління; соціальне партнерство;
- теорія людського розвитку; умови якісного людського розвитку;
- економічні аспекти підвищення результативності трудової діяльності (чинники, умови, резерви, критерії);
- мотивація і стимулювання ефективної трудової діяльності; колективно-договірне регулювання праці;
- кількісні аспекти та засоби управління трудовими процесами, а також виробництвом, якісним складом і чисельністю працівників і оплатою їхньої праці.

Метою вивчення навчальної дисципліни є формування комплексу сучасних знань та практичних навичок щодо забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин.

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

Предметом вивчення дисципліни є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Завдання для студента – навчитись аналізувати і розв'язувати теоретичні і практичні проблеми забезпечення ефективної зайнятості населення, відтворення, використання та розвитку людських продуктивних сил, формування стабільних та прогресивних соціально-трудових відносин, вирішувати прикладні питання організації та стимулювання праці, знаходити резерви підвищення її продуктивності.

Книга, яку тримає читач, призначена надати практичну допомогу студентам у вивченні зазначеної навчальної дисципліни. Для цього навчальний посібник містить методичні рекомендації і поради, корисні під час підготовки до практичних занять, приклади тестів, задач та методики їх розв'язання, пропонує до розгляду проблемні ситуації, тематику рефератів для самостійної роботи, знайомить студентів з орієнтовними екзаменаційними питаннями.

Посібник-практикум може бути використаний як в процесі аудиторної, так і самостійної роботи студентів усіх форм навчання, в

роботі студентських наукових гуртків з економіки. На основі розроблених практичних завдань можна здійснювати поточний, модульний та вибірковий контроль знань студентів.

Навчальний посібник орієнтований на формування та розвиток загальних та фахових компетентностей, зокрема таких:

- здатність аналізувати та пояснювати економічні та соціальні процеси, явища у соціально-трудої сфері;
- здатність використовувати сучасні джерела економічної та соціальної інформації;
- здатність застосовувати в процесі аналізу комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань;
- здатність обґрунтовувати економічні рішення;
- здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру під час аналізу конкретних ситуацій, пропонувати способи їх розв'язання;
- здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

Користуючись посібником, студент може здійснювати самоконтроль набутих знань та самостійне закріплення набутих навичок аналітичної роботи. Треба мати на увазі, що успішне вивчення навчальної дисципліни потребує знань з економічної теорії, інформатики, математики. Для опрацювання студентами завдань, наведених у посібнику, важливо вміти читати нормативно-довідкову документацію, статистичну звітність, будувати аналітичні графіки і таблиці, використовувати економіко-статистичні та математичні методи дослідження, користуватись спеціальними довідковими таблицями.

Посібник рекомендований як для студентів економічних спеціальностей, так і для аспірантів, які вивчають курс «Сучасна теорія соціально-трудої відносин». Водночас книга може бути корисною викладачів та фахівців, які цікавляться актуальними проблемами економіки праці та сучасної теорії соціально-трудої відносин.

1. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ

ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
Тема 1. «Економіка праці та соціально-трудова відносина» як навчальна дисципліна
Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства
Тема 3. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал
Тема 4. Ринок праці як соціально-економічне явище
Тема 5. Зайнятість населення і безробіття
Тема 6. Людина на ринку праці
Тема 7. Система соціально-трудова відносин
Тема 8. Соціальне партнерство: сутність та роль у функціонуванні ринкової економіки
Тема 9. Регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства
Тема 10. Моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудова відносин
Тема 11. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин
Тема 12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу
Тема 13. Організація праці
Тема 14. Нормування праці
Тема 15. Ефективність праці
Тема 16. Мотивація праці
Тема 17. Оплата праці як форма матеріальної мотивації праці. Проблеми регулювання оплати праці і доходів в Україні.
Тема 18. Планування, аналіз, звітність, аудит і консалтинг у сфері праці

2. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ, ТЕСТИ, ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗАННЯ ЗАДАЧ ТА ПРОБЛЕМНИХ СИТУАЦІЙ

2.1. Модуль 1 (теми 1-5)

Тема 1. «Економіка праці та соціально-трудові відносини» як навчальна дисципліна

Мета – розкрити особливості дослідження соціально-трудових відносин на всіх рівнях та сутність економіки праці і соціально-трудових відносин як науки, визначити етапи становлення, основні методи вивчення дисципліни та дослідити різноманітність характеру, змісту та видів праці.

План

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини" як навчальна дисципліна.
2. Методи вивчення дисципліни. Її зв'язок з іншими дисциплінами та науками.
3. Праця як сфера життєдіяльності людини та провідний чинник виробництва.
4. Праця і соціально-трудові відносини як предмет наукового дослідження.

Зміст теми

«Економіка праці та соціально-трудові відносини» як навчальна дисципліна. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методи вивчення дисципліни. Її зв'язок з іншими дисциплінами та науками. Праця як сфера життєдіяльності людини та провідний чинник виробництва. Сутність категорії «праця». Роль праці у розвитку людини і суспільства. Зміст, характер і види праці. Класифікація видів праці за різними ознаками. Еволюція праці як чинника виробництва. Вплив НТП на зміст і характер праці. Праця і соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження. Еволюція економічної думки у сфері праці та соціально-трудових досліджень. Етапи становлення економіки праці як самостійної науки.

Основні терміни та поняття

Метод, трудовий потенціал, людський капітал, людський розвиток, ринок праці, соціально-трудові відносини, праця, організація праці, інтенсивність праці, якість праці, складність праці, характер праці, науково-технічний прогрес.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Вивчення даної теми необхідно розпочати із засвоєння сутності даної навчальної дисципліни, мети, предмета та об'єкта її вивчення, підкреслюючи орієнтацію на прогресивний розвиток соціально-трудова відносин та ефективну зайнятість.

Метою вивчення навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є формування комплексу сучасних знань та практичних навичок щодо забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин.

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

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Рекомендується звернути увагу не тільки на теоретичний перелік методів вивчення дисципліни, але й на можливість їх практичного застосування.

Методи вивчення дисципліни: *діалектичний метод; історико-логічний метод; класифікаційно-аналітичний метод; економіко-математичні методи; методи статистичного аналізу; методи соціологічного аналізу; графічно-аналітичний метод.*

Зміст праці відображає взаємодію людини і природи, характеризує взаємодію особистісних і речових чинників процесу праці, обсяг і структуру трудових функцій людини, її професійні знання, вміння та навички.

Інтенсивність праці характеризує обсяг трудових витрат (фізичної та розумової енергії) на одиницю робочого часу, напруженість праці.

Якість праці визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, зацікавленістю, комунікабельністю тощо.

Складність праці характеризується функціями, котрі виконують працівники у виробничому процесі. Чим складніша праця, тим більшої спеціальної професійної підготовки й кращих здібностей працівника вона потребує.

Важкість праці – визначається рівнем фізичних зусиль та нервової напруги, необхідним для нормального виконання роботи.

Під впливом НТП відбуваються зрушення у змісті праці і вони стосуються усіх її елементів. Так, автоматизація та комп'ютеризація суттєво розширюють виробничі можливості працівників, збільшують плідність їх зусиль, тобто відбувається розвиток продуктивної сили праці.

Аналізуючи питання праці, як сфери життєдіяльності людини і суспільства, особливу увагу варто приділити передумовам розвитку даної категорії, її ролі у створенні матеріальних і духовних цінностей, особливостям праці як об'єкту дослідження, елементам процесу праці, класифікації видів праці за різними ознаками (рис. 1.1).

Доцільно також уважно ознайомитись із поняттям змісту праці, яке в результаті інтелектуалізації та гуманізації суттєво змінюється.

Слід також особливо підкреслити значення соціально-трудова відносин у сфері праці, від характеру та досконалості яких безпосередньо залежить ефективність праці, якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві.

Варто мати на увазі, що правильне регулювання соціально-трудова відносин сприяє соціалізації відносин між працею та капіталом, гуманізації праці та демократизації суспільства



Рис. 1.1. Класифікація видів праці за ознаками

Джерело: [27]

Завдання 1.1.

Основними функціями авіаційного механіка є обслуговування та ремонт літака, регулювання його систем. Функції пілота – приведення літака до руху та підймання його в небо.

Поясніть, чим відрізняється зміст праці авіаційного механіка і пілота. Чому оплата праці пілота є вищою? Які чинники впливають на зміну характеру праці? Що містить поняття «змістовність праці»?

Наведений приклад ілюструє, що зміст праці авіаційного механіка, який обслуговує та ремонтує літак, регулюючи його системи, і пілота, що приводить літак до руху та підіймає його в небо, є неоднорідним, що можна простежити за двома напрямками: 1) через зміст праці, у

якому виділяється її виробничо-технічна сторона; 2) через характер праці, у якому виявляється її соціально-економічна сторона.

Зміст праці являє собою сукупність трудових функцій, що відтворюють взаємодію людини і знарядь праці в процесі праці, а також співвідношення і взаємозв'язок цих функцій. Змістовність характеризується рівнем складності виконуваних трудових функцій, ступенем використання інформації.

Під час визначення заробітної плати не лише оцінюють складність праці авіаційного механіка, який обслуговує та ремонтує літак, регулюючи його системи, або пілота, що приводить літак до руху і підіймає його в небо, а й враховують фактори ризику для життя самого пілота, та відповідальність за життя пасажирів і членів екіпажу. Праця авіаційного механіка надзвичайно важлива, його помилка також може привести до ризику авіаційної катастрофи, але без ризику втрати життя самого авіаційного механіка.

Завдання 1.2.

На Запорізькому автомобільному заводі (ЗАТ «ЗАЗ») на головному складальному конвеєрі понад 50% працівників – молоді жінки. Чим можна пояснити, що виробництво автомобілів стало справою жіночих рук?

Зміни у сфері трудової діяльності людини набули масштабності і глобального характеру в останні десятиліття, що пов'язано з швидкими змінами в області технологій, автоматизацією та комп'ютеризацією трудових процесів. Зміст цих змін різноманітний і містить у собі безліч процесів і явищ, однак, виділяються основні області, в рамках яких відбуваються всі сучасні зміни. Однією з них є неоднорідність праці – це наявність рівних за змістом і умовами праці видів трудової діяльності, пов'язаних з відмінностями у техніко-технологічній оснащеності виробництва, з одного боку, і в рівні розвитку, трудовому потенціалі самих працівників, з іншого.

Отже, науково-технічний прогрес впливає на процес виробництва автомобілів, а саме, на автоматизацію виробничої лінії, скорочення частки фізично важкої праці. Як наслідок, працю, яка потребує фізичної сили, вже автоматизовано. За цих умов жінки можуть контролювати роботу складального конвеєра, адже це не потребує великого фізичного навантаження, на яке здатні лише чоловіки.

Контрольні питання до теми 1:

- Що вивчає дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносина»?
- З якими науками та дисциплінами взаємопов'язана дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносина»?
- Визначте сутність категорії «праця».
- Назвіть методи вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина».
- Що є вихідною методологічною передумовою вивчення суспільної праці?
- Назвіть основні елементи, що характеризують зміст праці.
- Охарактеризуйте поняття «науково-технічний прогрес» та його вплив на зміст та характер праці.
- Коли праця стала предметом наукового дослідження?
- Назвіть етапи становлення та розвитку економіки праці.
- Яким чином розвивається соціально-трудова напрям економічної думки в Україні?

Тест 1.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Метою навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є:

а) аналіз методологічних питань у сфері трудових відносин у суспільстві;

б) формування комплексу знань щодо забезпечення ефективної зайнятості населення та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин в Україні на всіх рівнях;

в) вимірювання та узагальнення впливу факторів на результати діяльності підприємства;

г) система взаємовідносин між людьми з приводу використання фінансових ресурсів в процесі праці.

2. Під предметом економіки праці та соціально-трудова відносин розуміють:

а) причинно-наслідкові зв'язки економічних явищ та процесів;

б) системне комплексне вивчення, вимірювання та узагальнення впливу факторів на результати діяльності підприємства;

в) проблеми формування людського потенціалу, забезпечення ефективного його використання;

г) підвищення доходів працюючих, для формування конкурентоспроможності підприємства.

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

а) сукупність теоретичних і практичних проблем формування та використання фінансових ресурсів;

б) система відносин між людьми з приводу відтворення, використання людських продуктивних сил в процесі праці;

в) формування теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення тіньової зайнятості населення;

г) система економічних законів та закономірностей у соціально-трудовій сфері.

4. До методів дослідження, що застосовуються наукою «Економіка праці та соціально-трудові відносини» відносять:

а) історико-статистичні, традиційно-статистичні, аналітико-графічні;

б) історико-логічні, класифікаційно-аналітичні, графічно-аналітичні;

в) структурно-логічні, класифікаційно-аналітичні, економіко-статистичного аналізу;

г) структурно-математичні, органолептичні, класифікаційно-аналітичні.

5. В основу курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» покладено:

а) економічну статистику;

б) економічну історію;

в) економічний аналіз;

г) економічну теорію.

6. Технічний прогрес передбачає:

а) витіснення людини з безпосереднього процесу управління;

б) перехід від переважно фізичної до розумової праці;

в) зміну форм власності з переважанням приватної;

г) вирішення проблеми безробіття.

7. Процес праці як чинник виробництва містить:

а) джерела фінансування;

б) доцільне накопичення вільного часу;

в) доцільне усвідомлення впливу на засоби та предмети праці;

г) джерела існування.

8. Самостійною науковою дисципліною економіка праці стала в:

а) кінці XVIII ст.;

б) кінці XIX ст.;

- в) середині ХХ ст.;
- г) кінці ХХ ст.

9. Зв'язок між економічним розвитком та процесом поділу праці обґрунтовує:

- а) Ф. Тейлор;
- б) У. Петті;
- в) А. Сміт;
- г) К. Маркс.

10. Науково-технічний прогрес передбачає:

- а) збільшення витрат людської енергії;
- б) доцільне накопичення грошових засобів;
- в) доцільне усвідомлення впливу на навколишнє середовище;
- г) вдосконалення робочої сили, покращання її характеристик на ринку праці.

Тест 1.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Праця	А. Система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою (форми і методи поєднання людей і техніки в процесі праці; поділ і кооперування праці; організація і обслуговування робочих місць; покращення умов праці; раціоналізація трудових процесів; зміцнення дисципліни праці тощо), що утворює певний порядок організації та здійснення процесу праці.
2. Трудовий потенціал	Б. Характеризує обсяг трудових витрат на одиницю робочого часу, напруженість праці.
3. Людський розвиток	В. Безперервний процес розвитку науки, техніки, технології, виробництва та споживання; в рамках цього процесу нові знання перетворюються в нові засоби праці, задоволення одних потреб породжує інші, виникають нові ідеї та розробки, створюються досконаліші техніка і технологія, предмети споживання.
4. Людський капітал	Г. Інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення (здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивація; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін.)

1	2
5. Організація праці	Д. Характеризує особливості витраченої робочої сили, відмінності її з погляду внутрішніх властивостей, яка визначається рівнем професійної майстерності працівника, його освіченістю, сумлінністю, творчістю, зацікавленістю, комунікабельністю тощо.
6. Складність праці	Е. Сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.
7. Характер праці	Ж. Процес зростання людських можливостей, стале зростання якості життя всього населення.
8. Інтенсивність праці	З. Характеризується функціями, котрі виконують працівники у виробничому процесі.
9. Важкість праці	К. Відображає особливості процесу праці, який здійснюється в тих чи інших організаційно-технічних умовах (ручна чи механізована праця, проста чи складна за характером праця, творча чи рутинна тощо) та відображає особливості взаємозв'язку людей у процесі їх спільної трудової діяльності, специфіку відносин між ними залежно від їх участі у процесі праці (праця приватна і наймана, індивідуальна і колективна).
10. Якість праці	Л. Визначається рівнем фізичних зусиль та нервової напруги, необхідним для нормального виконання роботи (фізична важкість праці, психічна важкість).
11. Науково-технічний прогрес	М. Свідома цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості.

Література для вивчення теми

Основна [14;27;38;39;40;44].

Додаткова [62;76].

Тема 2. Населення і трудовий потенціал суспільства

Мета – з'ясувати сутність класифікації населення за різними методиками та його характеристику, визначити сутність, особливості формування і використання трудового потенціалу суспільства.

План

1. Населення як демоекономічна категорія. Класифікації населення в економіці праці.
2. Відтворення населення.
3. Економічно активне населення. Трудові ресурси.
4. Трудовий потенціал суспільства, його складові.

Зміст теми

Населення і трудовий потенціал суспільства. Населення як демоекономічна категорія. Класифікації населення в економіці праці. Природний, міграційний, економічний, соціальний рух населення. Характеристики відтворення населення (типи і режими). Статевовікова піраміда. Економічно активне населення. Зайняті. Безробітні. Економічно неактивне населення. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія. Працездатний вік. Працездатне й непрацездатне населення. Динаміка чисельності та структури різних показників людських ресурсів України. Відтворення ресурсів для праці. Трудовий потенціал суспільства та його складові.

Основні терміни та поняття

Населення країни, Міжнародна організація праці, відтворення населення, природний рух населення, статевовікова піраміда, робоча сила, економічно активне населення, трудові ресурси, працездатний вік, працездатне населення, трудовий потенціал, творчий потенціал.

Методичні рекомендації до вивчення теми

При підготовці до заняття студентам рекомендується ознайомитися з літературою з даної теми і одержати чітку уяву про населення як природно-історичну сукупність людей, що формується і безперервно відтворюється як в процесі виробництва, так і самого життя; його поділ за методикою МОП та за традиційною методикою, зрозуміти, чому на сьогодні існує декілька класифікацій населення.

Рекомендується звернути увагу на види (що є природним, міграційним, економічним, соціальним рухом) населення, типи (екстенсивний і інтенсивний) та режими (просте, розширене, звужене) відтворення. Для з'ясування сучасних проблем відтворення населення в Україні доцільно також уважно ознайомитись із «стативно-віковою пірамідою» (рис. 2.1), яка характеризує класичний тип «прогресивної» структури населення.

Кожен вид руху визначається дією різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність – кількістю економічно активного населення. В цьому зв'язку логічним є детальне вивчення складу населення – економічно активного населення, його поділу на зайнятих і безробітних, а також економічно неактивного та населення старше 70 років і молодше 15 років. Однією з вагомих оцінок економічно активного населення є трудовий потенціал суспільства окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Основні формули для розв'язання задач

1. Загальний коефіцієнт народжуваності:

$$K_{np} = \frac{H_p}{H} \times 1000 \quad (2.1)$$

де H_p – кількість людей, що народилися за рік на певній території;
 \bar{H} – середня чисельність населення відповідної території (напівсума чисельності на початок і кінець року);

$$K_{np} = K_{cn} \times d \quad (2.2)$$

де K_{cn} – спеціальний коефіцієнт народжуваності;
 d – частка жінок фертильного віку (15-49 років) у загальній чисельності населення;

$$K_{np} = \frac{H_p}{H_{жф}} \times 1000 \quad (2.3)$$

де $H_{жф}$ – чисельність жіночого населення фертильного віку.

2. Загальний коефіцієнт смертності:

$$K_{cm} = \frac{П}{H} \times 1000 \quad (2.4)$$

де $П$ – кількість померлих за рік на певній території.

3. Коефіцієнт природного приросту:

$$K_{np.np.} = K_{np} - K_{cm}, \quad (2.5)$$

$$K_{np.np.} = \frac{H^p - \Pi}{H} \times 1000 \quad (2.6)$$

4. Коефіцієнт інтенсивності міграції за прибуттям:

$$K_{npb} = \frac{Ч_{npb}}{H} \times 1000 \quad (2.7)$$

де $Ч_{npb}$ – чисельність прибулих за рік на дану територію.

5. Коефіцієнт інтенсивності міграції за вибуттям:

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{H} \times 1000, \quad (2.8)$$

де $Ч_{вб}$ – чисельність вибулих за рік з даної території.

6. Коефіцієнт загальної (валової) міграції:

$$K_{вм} = \frac{Ч_{npb} - Ч_{вб}}{H} \times 1000 \quad (2.9)$$

7. Сальдо міграції (механічного руху населення):

$$МС = Ч_{npb} - Ч_{вб}; \quad (2.10)$$

$$МС = O - E, \quad (2.11)$$

де O – загальний приріст населення території за рік (різниця між чисельністю населення на кінець року і чисельністю населення на початок року);

E – природний приріст населення за рік (різниця між кількістю народжених і кількістю померлих).

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 2.1.

Чисельність населення працездатного віку країни на початок 2019 року складала 26,6 млн. осіб; чисельність померлих у працездатному віці протягом року 0,14 млн. осіб; чисельність молоді, яка досягла в даному році працездатного віку – 0,37 млн. осіб; чисельність осіб, які досягли пенсійного віку цього року, – 0,55 млн. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку на початок 2020 року.

Розв'язок:

Чисельність населення у працездатному віці на початок року:

$$P = 26,6 - 0,14 + 0,37 - 0,55 = 26,28 \text{ (млн. осіб).}$$

Завдання 2.2.

Чисельність працездатного населення області на початок 2019 року склала 590,2 тис. осіб, осіб пенсійного віку й підлітків до 16 років, які працюють – 58 тис. осіб.

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

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів, середньорічну чисельність трудових ресурсів області.

Розв'язок:

1. Чисельність трудових ресурсів на початок року:

$$Ч_{н.р.} = 590,2 + 58 = 648,2 \text{ (тис. осіб);}$$

2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:

$$Ч_{к.р.} = 648,2 + 8,5 + 11 + 5,3 - 6,1 - 8 - 13,3 = 645,6 \text{ (тис. осіб);}$$

3. Загальний приріст трудових ресурсів:

$$\Delta Ч_{т.р.} = Ч_{к.р.} - Ч_{н.р.} = 645,6 - 648,2 = -2,6 \text{ тис. осіб;}$$

4. Природний приріст трудових ресурсів

$$\Delta Ч_{т.р.н.н.} = 8,5 - 6,1 + 5,3 - 8 = -0,3 \text{ тис. осіб;}$$

5. Механічний приріст трудових ресурсів

$$\Delta Ч_{т.р.м.н.} = 11 - 13,3 = -2,3 \text{ тис. осіб;}$$

6. Середньорічна чисельність трудових ресурсів області:

$$Ч_{т.р.ср.} = \frac{Ч_{к.р.} + Ч_{н.р.}}{2} = 646,9 \text{ тис. осіб.}$$

Завдання 2.3.

Чисельність наявного населення в країні на початок року становила 42,93 млн. осіб, а на кінець року – 42,76 млн. осіб. Протягом року народилося 411,78 тис. осіб, померло 594,79 тис. осіб, зареєстровано 299,04 тис. шлюбів і 129,37 тис. розлучень.

Розрахувати показники природного руху населення.

Розв'язок:

1. Середньорічна чисельність населення:

$$Ч_{cp} = \frac{Ч_{поч} + Ч_{кін}}{2} = \frac{42930000 + 42760000}{2} = 42,845 \text{ млн. осіб.}$$

2. Коефіцієнт народжуваності:

$$K_H = \frac{H}{Ч_H} \cdot 1000 = \frac{411780}{42845000} \cdot 1000 = 9,61;$$

3. Коефіцієнт смертності:

$$K_{cm} = \frac{П}{Ч_H} \cdot 1000 = \frac{594790}{42845000} \cdot 1000 = 13,88;$$

4. Коефіцієнт шлюбності:

$$K_{ш} = \frac{Ш}{Ч_H} \cdot 1000 = \frac{299040}{42845000} \cdot 1000 = 6,98;$$

5. Коефіцієнт розлучень:

$$K_P = \frac{P}{Ч_H} \cdot 1000 = \frac{129370}{42845000} \cdot 1000 = 3,02.$$

Завдання 2.4.

Населення області на початок року склало 400 тис. чол., а на кінець року – 440 тис. чол. Протягом року в області народилося 6300 чол. і померло 4200 чол. За цей же рік в область в'їхало на постійне проживання 44800 чол. Виїхало за межі області 6900 чол. Визначити коефіцієнти, що характеризують інтенсивність і результати природного і механічного руху населення області.

Розв'язок:

1. Середня чисельність населення:

$$\bar{H} = (400000 + 440000)/2 = 420000;$$

2. Загальний коефіцієнт народжуваності:

$$K_{np} = \frac{H_p}{\bar{H}} \times 1000 = 6300/420000 \times 1000 = 15;$$

3. Загальний коефіцієнт смертності:

$$K_{cm} = \frac{П}{\bar{H}} \cdot 1000 = 4200/420000 \times 1000 = 10;$$

4. Коефіцієнт природного приросту:

$$K_{np.np.} = K_{np} - K_{cm} = 15 - 10 = 5;$$

5. Коефіцієнт інтенсивності міграції за прибуттям:

$$K_{npб} = \frac{Ч_{npб}}{\bar{H}} \cdot 1000 = 44800/420000 \times 1000 = 106,7;$$

6. Коефіцієнт інтенсивності міграції за вибуттям:

$$K_{\text{вб}} = \frac{Ч_{\text{вб}}}{H} \cdot 1000 = 6900/420000 \times 1000 = 16,43;$$

7. Коефіцієнт загальної (валової) міграції:

$$K_{\text{вм}} = \frac{Ч_{\text{прб}} - Ч_{\text{вб}}}{H} \cdot 1000 = [(44800 - 6900)/420000] \times 1000 = 90,24\%;$$

8. Сальдо міграції (механічного руху населення):

$$МС = Ч_{\text{прб}} - Ч_{\text{вб}} = 44800 - 6900 = 37900 \text{ чол.}$$

Завдання 2.5.

Визначити рівень зайнятості трудових ресурсів, рівень зайнятості навчанням, шукаючих роботу, тимчасово незайнятих трудових ресурсів, якщо загальна чисельність трудових ресурсів – 29 млн. осіб.

З них зайнято – 19,5 млн. осіб, учні – 1,1 млн. осіб, призвані до армії 0,4 млн. осіб, шукають роботу 1,3 млн. осіб.

Розв'язок:

1. Рівень зайнятості трудових ресурсів:

$$P_{\text{з.т.р.}} = (19,5 / 29) \cdot 100\% = 67,2\%;$$

2. Рівень зайнятості навчанням:

$$P_{\text{з.н.}} = (1,1 / 29) \cdot 100\% = 3,8\%;$$

3. Рівень зайнятості військовою службою:

$$P_{\text{з.в.с.}} = (0,4 / 29) \cdot 100\% = 1,4\%;$$

4. Шукаючі роботу:

$$P_{\text{ш.р.}} = (1,3 / 29) \cdot 100\% = 4,5\%;$$

5. Тимчасово незайнятих трудових ресурсів:

$$\Delta P_{\text{т.р.}} = [(29 - 19,5 - 1,1 - 0,4) / 29] \cdot 100\% = 27,6\%.$$

Завдання 2.6.

Чисельність населення країни дорівнює 50 млн осіб; 12 млн. осіб – діти до 16 років, а також люди, які перебувають у тривалій ізоляції; 15 млн. осіб – вибули зі складу робочої сили (пенсіонери, студенти, домогосподарки); 3 млн. осіб – безробітні; 1 млн. осіб – працівники з неповним робочим днем, які шукають кращу роботу.

Розрахуйте:

а) чисельність робочої сили;

б) рівень безробіття.

Розв'язок:

1. Чисельність робочої сили становить:

$$Ч_{p.c.} = 50 - 12 - 15 = 23 \text{ млн. осіб};$$

2. Рівень безробіття дорівнює:

$$P_{б.р.} = (3/23) \cdot 100\% = 13\%.$$

Примітка: дані про працівників з неповним робочим днем є надмірними для цієї задачі. Проте треба мати на увазі, що ці працівники входять до складу робочої сили.

Завдання 2.7.

Використовуючи дані про чисельність та природний рух населення України в 2017-2019 рр., наведені у таблиці, розрахувати по роках такі показники:

- 1) природний приріст населення;
- 2) динаміку народжених та померлих.

Таблиця 2.1.

Чисельність та природний рух населення України в 2017-2019 рр.

№ п/п		2017	2018	2019	Відхилення (+,-) та % 2013 р. від	
					2017 р.	2018 р.
					1.	Чисельність населення (на початок відповідного періоду), млн. осіб
2.	Кількість тис. осіб					
2.1	- народжених	502,6	520,7	503,7	+1,1 та 100,2	-17 та 96,6
2.2	- померлих	664,6	663,1	662,4	-2,2 та 99,7	-0,7 та 99,9

Завдання 2.8.

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

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

6,1 тис. осіб працездатного віку; 8 тис. пенсіонерів перестали працювати; вибуло в інші регіони – 13,3 тис. осіб працездатного віку.

Визначити чисельність трудових ресурсів на початок і кінець року; загальний, природний і механічний приріст трудових ресурсів, середньорічну чисельність трудових ресурсів області.

Розв'язок:

1. Чисельність трудових ресурсів на початок року:

$$Ч_{\text{тр.н.р.}} = 590,2 + 58 = 648,2 \text{ (тис. осіб);}$$

2. Чисельність трудових ресурсів на кінець року:

$$Ч_{\text{тр.к.р.}} = 648,2 + 8,5 + 11 + 5,3 - 6,1 - 8 - 13,3 = 645,6 \text{ (тис. осіб);}$$

3. Загальний приріст трудових ресурсів:

$$\Delta Ч_{\text{тр}} = 645,6 - 648,2 = -2,6 \text{ (тис. осіб);}$$

4. Природний приріст трудових ресурсів

$$\Delta Ч_{\text{тр.нн}} = 8,5 - 6,1 + 5,3 - 8 = -0,3 \text{ (тис. осіб);}$$

5. Механічний приріст трудових ресурсів

$$\Delta Ч_{\text{тр.мн}} = 11 - 13,3 = -2,3 \text{ (тис. осіб);}$$

6. Середньорічна чисельність трудових ресурсів області:

$$\Delta Ч_{\text{тр.с}} = (Ч_{\text{тр.н.р.}} + Ч_{\text{тр.к.р.}}) / 2 = (648,2 + 645,6) / 2 = 646,9 \text{ (тис. осіб).}$$

Завдання 2.9.

Чисельність населення – 2600 тис. осіб. В тому числі: молодше працездатного віку – 420 тис. осіб; працездатного віку – 1685 тис. осіб, з яких:

1) інваліди I-II групи – 3,7 тис. осіб;

2) пільгові пенсіонери – 1,3 тис. осіб., старше працездатного віку – 495 тис. осіб, в тому числі працюючі пенсіонери – 198 тис. осіб.

Визначити кількість трудових ресурсів міста; частку трудових ресурсів в загальній чисельності населення міста; коефіцієнт заміщення трудових ресурсів; загальний рівень працездатності населення міста; рівень працездатності населення у працездатному віці; коефіцієнти загального і пенсійного навантаження на працездатне населення.

Розв'язок:

1. Кількість трудових ресурсів міста:

$$T_{p.m.} = 1685 + 198 - 3,7 - 1,3 = 1878 \text{ тис. осіб};$$

2. Частка трудових ресурсів в загальній чисельності населення міста:

$$\Delta T_p = \frac{T_{p.m.}}{H} \cdot 100\% = \frac{1878}{2600} \cdot 100\% = 72,2\%;$$

3. Коефіцієнт заміщення трудових ресурсів:

$$K_s = \frac{420}{1685} \cdot 100\% = 24,9\%;$$

4. Загальний рівень працездатності населення міста:

$$P_n = \frac{1685 - 3,7}{2600} \cdot 100\% = 64,7\%;$$

5. Рівень працездатності населення у працездатному віці:

$$P_{n.n.} = \frac{1685 - 3,7}{1685} \cdot 100\% = 99,8\%;$$

6. Коефіцієнт загального навантаження на працездатне населення:

$$K_n = \frac{420 + 495}{1685 - 3,7 - 1,3} \cdot 100\% = 54,5\%;$$

Коефіцієнт пенсійного навантаження на працездатне населення:

$$K_{n.n.} = \frac{495}{1685 - 3,7 - 1,3} \cdot 100\% = 29,5\%.$$

Завдання 2.10.

На початок року населення країни становило 46,7 млн. осіб, з них особи:

1) молодше працездатного віку – 18,7%;

2) у пенсійному віці – 26,9%;

3) кількість інвалідів I і II груп у працездатному віці – 2,78 млн. осіб;

4) в усіх сферах економічної діяльності було зайнято – 14235,5 тис. осіб;

5) кількість зареєстрованих безробітних – 107843 особи.

Визначити кількість населення молодше працездатного віку, у працездатному і пенсійному віці; кількість працездатного населення; показник працездатності всього населення та показник працездатності населення працездатного віку; коефіцієнт використання трудових ресурсів.

Розв'язок:

1. Кількість населення молодше працездатного віку:

$$H_{\text{м.пр.}} = H \cdot K_{\text{м.пр.}} = 46,7 \cdot 0,187 = 8,73 \text{ млн. осіб};$$

Кількість населення пенсійного віку:

$$H_{\text{п.в.}} = H \cdot K_{\text{п.в.}} = 46,7 \cdot 0,269 = 12,56 \text{ млн. осіб};$$

Кількість населення у працездатному віці:

$$H_{\text{пр.в.}} = H - H_{\text{м.пр.}} - H_{\text{п.в.}} = 46,7 - 8,73 - 12,56 = 25,41 \text{ млн. осіб};$$

2. Кількість працездатного населення:

$$H_{\text{пр.}} = H_{\text{пр.в.}} - H_{\text{інв.}} = 25,41 - 2,78 = 22,63 \text{ млн. осіб};$$

3. Показник працездатності всього населення:

$$P_{\text{н.}} = \frac{H_{\text{пр.}}}{H} \cdot 100\% = \frac{22,63}{46,7} \cdot 100\% = 48,46\%;$$

Показник працездатності населення працездатного віку:

$$P_{\text{н.пр.в.}} = \frac{H_{\text{пр.}}}{H_{\text{пр.в.}}} \cdot 100\% = \frac{22,63}{25,41} \cdot 100\% = 89,06\%;$$

4. Коефіцієнт використання трудових ресурсів:

$$K_{\text{в.тр.р.}} = \frac{H_{\text{зан.}}}{H_{\text{пр.в.}}} = \frac{14,2355}{25,41} = 0,56 \text{ (або 56\%)}.$$

Завдання 2.11.

По області за 2019 рік відомі такі дані: коефіцієнт народжуваності – 9‰; коефіцієнт смертності – 15‰; прибуло на постійне мешкання в область – 24 тис. осіб; вибуло в інші області – 38 тис. осіб; кількість населення області – 6900 тис. осіб.

Визначити коефіцієнти природного, механічного і загального приросту населення; очікувану кількість населення на 2020 рік за умов незмінного коефіцієнта загального приросту.

Розв'язок:

1. Коефіцієнт природного приросту населення:

$$K_{\text{пр.пр.}} = K_{\text{пр.}} - K_{\text{см.}} = 9 - 15 = -6\%;$$

Коефіцієнт механічного приросту населення:

$$K_{\text{м.пр.}} = \frac{Ч_{\text{пр.}} - Ч_{\text{вб}}}{H} = \frac{24 - 38}{6900} \cdot 100\% = -0,2\%;$$

Коефіцієнт загального приросту населення:

$$K_{з.пр.} = K_{пр.пр.} - K_{м.пр.} = -6 + (-0,2) = -6,2\% = -0,062;$$

2. Очікувана кількість населення на 2020 рік за умов незмінного коефіцієнту загального приросту:

Загальний приріст населення:

$$H_{пр.} = H \cdot K_{з.пр.} = 6900 \cdot (-0,062) = -428 \text{ тис. осіб};$$

$$H_{2020} = H \pm 4 \cdot H_{пр.} = 6900 - 4 \cdot 428 = 5188 \text{ тис. осіб}.$$

Завдання 2.12.

Середньорічна кількість населення міста у 2019 р. становила 914,3 тис. осіб; на початок року чисельність трудових ресурсів міста становила 411 тис. осіб; за рік досягли робочого віку 28 тис. осіб, пенсійного віку – 23 тис. осіб; прийнято на роботу 7,3 тис. пенсіонерів і підлітків; звільнено 4,7 тис. осіб; очікується, що кількість населення міста у 2020 р. становитиме 925,8 тис. осіб.

Визначити середньорічну чисельність трудових ресурсів у 2019 році; коефіцієнти природного поповнення і вибуття, а також природного приросту трудових ресурсів за 2019 рік; очікувану кількість трудових ресурсів на 2020 рік, якщо їх питома вага в загальній кількості населення зросте у розмірі, що дорівнює половині коефіцієнта природного приросту трудових ресурсів у 2019 році.

Розв'язок:

1. Кількість трудових ресурсів на кінець року:

$$T_{к.р.} = 411 + 28 - 23 + 7,3 - 4,7 = 418,6 \text{ тис. осіб};$$

Середньорічна чисельність трудових ресурсів у 2019 р.:

$$\Delta T = \frac{T + T_{к.р.}}{2} = \frac{411 + 418,6}{2} = 414,8 \text{ тис. осіб};$$

2. Коефіцієнт природного поповнення:

$$K_{н.п.} = \frac{H_{р.в.} + H_{н.п.}}{\Delta T} \cdot 100\% = \frac{28 + 7,3}{414,8} \cdot 100\% = 8,5\%;$$

Коефіцієнт природного вибуття:

$$K_{н.в.} = \frac{H_{н.в.} + H_{зв.}}{\Delta T} \cdot 100\% = \frac{23 + 4,7}{414,8} \cdot 100\% = 6,7\%;$$

Коефіцієнт природного приросту трудових ресурсів:

$$K_{тр.р.} = K_{н.п.} - K_{н.в.} = 8,5 - 6,7 = 1,8\% = 0,018;$$

3. Половина коефіцієнта природного приросту трудових ресурсів у 2016 р.:

$$1/2 \cdot K_{\text{тр.р.}} = 0,009;$$

Питома вага трудових ресурсів у загальній кількості населення:

$$T_{\text{н.}} = \frac{\Delta T}{\Delta H} \cdot 100\% = \frac{414,8}{914,3} \cdot 100\% = 45,4\% = 0,454;$$

Очікувана кількість трудових ресурсів на 2020 р.:

$$T_{2017} = H \cdot (T_{\text{н.}} + 1/2 \cdot K_{\text{тр.р.}}) = 914,3 \cdot (0,454 + 0,009) = 423,3 \text{ тис. осіб.}$$

Завдання 2.13.

У місті проживає 1600 тис. осіб, у тому числі 18,5 % дітей і підлітків у віці до 16 років і 340 тис. осіб старше працездатного віку; кількість непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих пенсіонерів у працездатному віці становить 3% загальної кількості осіб працездатного віку; кількість зайнятих в економіці дорівнює 56% населення, з яких 92,4% – у працездатному віці; кількість безробітних становить 11,5 тис. осіб.

Визначити кількість трудових ресурсів; кількість економічно активного населення; рівень безробіття за методологією МОП.

Розв'язок:

1. Кількість осіб працездатного віку:

$$H_{\text{пр.в.}} = H - H \cdot K_{\text{д.п.}} - H_{\text{с.в.}} = 1600 - 1600 \cdot 0,185 - 340 = 964 \text{ тис. осіб;}$$

Кількість непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих пенсіонерів у працездатному віці:

$$H_{\text{інв.}} = H_{\text{пр.в.}} \cdot K_{\text{інв.}} = 964 \cdot 0,03 = 29,03 \times 964 = 29 \text{ тис. осіб;}$$

Кількість зайнятих в економіці:

$$H_{\text{зайн.}} = H \cdot K_{\text{зайн.}} = 1600 \cdot 0,56 = 896 \text{ тис. осіб;}$$

Кількість зайнятих непрацездатного віку:

$$H_{\text{зайн.непр.}} = H_{\text{зайн.}} - H_{\text{зайн.}} \cdot K_{\text{зайн.}} = 896 - 896 \cdot 0,924 = 68 \text{ тис. осіб;}$$

Кількість трудових ресурсів:

$$T = H_{\text{пр.в.}} - H_{\text{інв.}} + H_{\text{зайн.непр.}} = 964 - 29 + 68 = 1003 \text{ тис. осіб;}$$

2. Кількість економічно активного населення:

$$H_{\text{ек.а.}} = H \cdot K_{\text{ек.а.}} = 1600 \cdot 0,56 = 896 \text{ тис. осіб;}$$

3. Рівень безробіття:

$$P_{\text{б.р.}} = \frac{H_{\text{б.р.}}}{T} \cdot 100\% = \frac{11,5}{1003} \cdot 100\% = 1,14\%;$$

Рівень безробіття за методологією МОП:

$$P_{\text{б.р.}} = \frac{H_{\text{б.р.}}}{H_{\text{зайн.}}} \cdot 100\% = \frac{11,5}{896} \cdot 100\% = 1,28\%.$$

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Виконуються на підставі реальних статистичних даних, що стосуються конкретного регіону країни (у відповідності до обраного варіанту). Варіант обирається відповідно до порядкового номеру академічному журналі.

Завдання 2.14.

На початок 2019 року чисельність населення працездатного віку області становила 590,2 тис. осіб. Чисельність померлих упродовж року – 6,5 тис. осіб.

Чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку, – 8,5 тис. осіб. Чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 11,8 тис. осіб.

Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року.

Завдання 2.15.

Визначити коефіцієнти, що характеризують інтенсивність і результати природного і механічного руху населення області за звітний рік. Відобразити за допомогою Microsoft Office Excel динаміку кількості населення за останні 5 років. Порядковий номер регіону відповідає номеру варіанту.

Завдання 2.16.

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці (абсолютно і відносно) у звітному періоді. Вихідні дані подано у таблиці 2.2.

Кількісні величини вихідної інформації змінюються на величину порядкового номеру.

Таблиця 2.2.

Показники	Періоди			
	базисний	%	звітний	%
Всього зайнятих	23,75		22,99	
У матеріальному виробництві	13,77		13,18	
У сфері послуг	9,98		9,81	

Завдання 2.17.

Визначити чисельність населення працездатного віку на кінець року, якщо за поточний рік є такі дані:

- чисельність населення працездатного віку на початок року – 70 млн. чол.;
- чисельність померлих в працездатному віці протягом року – 0,2 млн. чол.;
- чисельність молоді, що досягла в поточному році працездатного віку – 2 млн. чол.;
- чисельність осіб, що досягли пенсійного віку в поточному році – 1,6 млн. чол.

Завдання 2.18.

На початок поточного року в районі чисельність населення працездатного віку зменшилася на 1% і становила 50 тис. чол. Чисельність померлих протягом року склала 0,3 тис. чол., що на 2% менше минулого року. Чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку, збільшилася на 2% і становила – 1000 чол. Чисельність осіб, які досягли пенсійного віку у поточному році – 500 чол., у минулому році – 600 чол.

Визначити чисельність населення працездатного віку в районі на кінець минулого та поточного року.

Завдання 2.19.

За рік в населеному пункті народилося 2600 чол., померло – 1300 чол. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року складає відповідно 320 та 350 тис. чол. Кількісні величини вихідної інформації змінюються на величину порядкового номеру.

Додаткові завдання:

Проблемне запитання 1.

Які висновки можна зробити з аналізу статистичних даних, наведених у таблиці? Чим відрізняються наведені показники? Дайте свої пояснення.

Таблиця 2.3.

Динаміка рівня зайнятості населення України: 2010-2015рр.*

Роки	Рівень зайнятості населення (% до населення відповідного віку)	
	у віці 15-70 років	у працездатному віці
2014	56,6	64,5
2015	56,7	65,6
2016	56,3	64,2
2017	56,1	64,5
2018	57,1	66,1

Джерело: [Праця України у 2018 році. Статистичний збірник. – К.: ТОВ «Бук-Друк», 2019. – 242 с., С. 15.]

Проблемне запитання 2.

Користуючись таблицею, порівняйте показники безробіття та зайнятості населення Кіровоградської області порівняно з іншими регіонами. Поясніть сутність наведених показників.

Таблиця 2.4.

Рівень безробіття та навантаження на вільне робоче місце у регіонах країни*

Регіони (області)	Безробіття % до економічно активного населення	Навантаження на одне вільне робоче місце (осіб)		Зайнятість % до населення у віці 15-70 років
		2017	2018	
1	2	3	4	5
Вінницька	9,9	25	24	56,8
Волинська	11,4	4	3	49,5
Дніпропетровська	8,0	6	4	58,6
Донецька	14,0	18	14	50,0
Житомирська	10,4	7	6	57,5
Закарпатська	10,0	6	4	54,5
Запорізька	9,9	26	26	56,7
Івано-Франківська	7,8	9	6	55,6
Київська	6,3	3	2	58,5
Кіровоградська	11,6	9	9	54,5
Луганська	15,1	18	17	56,9
Львівська	6,9	3	2	56,8
Миколаївська	9,6	10	12	58,1
Одеська	6,4	5	4	57,2
Полтавська	11,2	11	4	55,1

Продовження таблиці 2.4.

1	2	3	4	5
Рівненська	9,7	12	9	56,8
Сумська	8,7	12	11	58,4
Тернопільська	10,4	9	8	52,7
Харківська	5,3	7	7	61,4
Херсонська	10,3	24	20	57,5
Хмельницька	8,4	10	8	55,9
Черкаська	9,6	74	34	57,7
Чернівецька	7,9	5	4	57,2
Чернігівська	10,6	10	10	57,3
м. Київ	6,2	1	1	62,6

Джерело: [Статистичний щорічник України за 2018 рік. – Житомир.: ТОВ «Бук-Друк», 2019. – 482 с., С. 53, 54, 59]

Проблемне запитання 3.

Користуючись даними діаграми, проаналізуйте тенденції динаміки населення України, поясніть їх причини. Поясніть, яким чином ці тенденції відбиваються на формуванні трудових ресурсів? Як наведена динаміка населення відобразатиметься надалі на формуванні трудового потенціалу підприємств?



Рис. 2.1. Населення України 1991-2017 рр., тис. осіб.

Проблемне запитання 4.

Пропонуємо уважно проаналізувати наведену діаграму і пояснити, що вона відображає. Які сучасні проблеми відтворення населення в

Україні можна побачити, користуючись діаграмою «Статеві-вікова піраміда»?

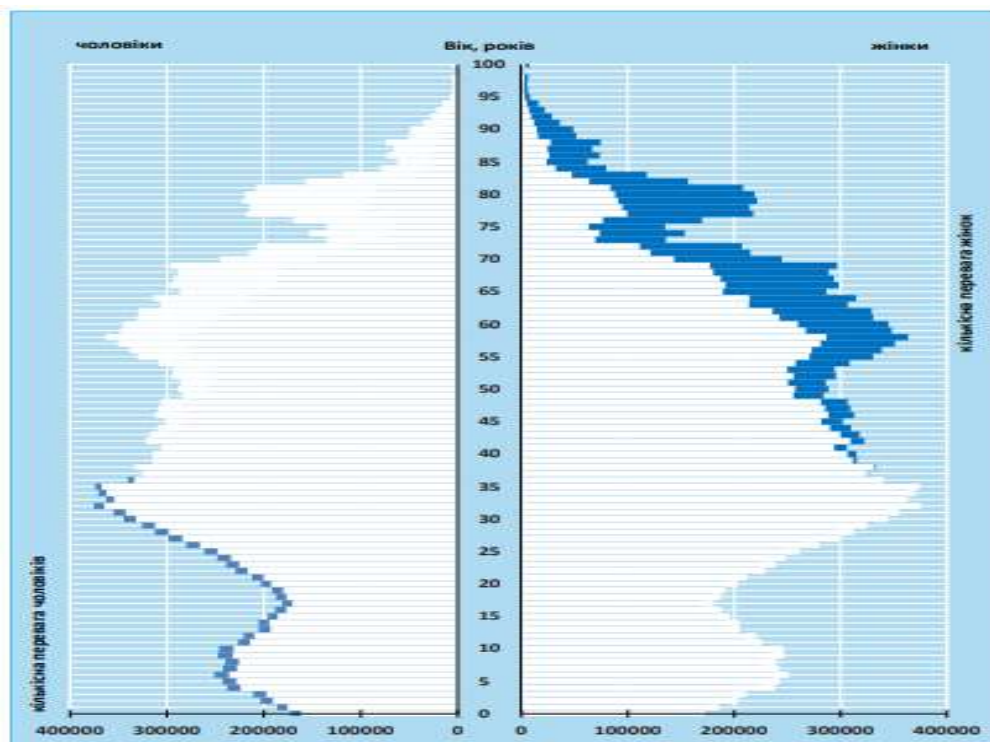


Рис. 2.2. Статеві-віковий розподіл населення України на 1 січня 2019 р.

Джерело: [дані Державної служби статистики України за 2019 р.]

Контрольні питання до теми 2:

- Дайте визначення категорії «населення».
- Поясніть, що таке працездатний вік?
- Що слід розуміти під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
- Що таке зайнятість?
- Які категорії населення належать до економічно активного населення?
- Поясніть види руху населення.
- Обґрунтуйте сутність традиційного (екстенсивного) та сучасного (інтенсивного) типів відтворення населення?
- Охарактеризуйте режими відтворення населення.
- Що таке трудовий потенціал і які компоненти його характеризують?
- Які показники характеризують трудовий потенціал підприємства?

Тест 2.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється в процесі виробництва і відтворення самого життя – це:

- а) кооператив;
- б) група;
- в) населення;
- г) організація.

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

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

3. Сальдо міграції – це:

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

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

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

5. Розширене відтворення характеризується:

- а) природним приростом населення;
- б) переважанням еміграції над смертністю;
- в) переважанням смертності над народжуваністю;
- г) переважанням еміграції над імміграцією.

6. Сутність людського капіталу полягає в тому, що це:

- а) накопичений певний запас знань, навичок, здібностей, що сприяє зростанню продуктивності праці та доходів;
- б) частина постійного капіталу, яка витрачається на оплату праці;

в) капітал, який використовуються лише окремими суб'єктами господарювання;

г) грошове накопичення вартості засобів виробництва.

7. Економічно активне населення – це:

а) зайняті у невиробничій сфері;

б) безробітні;

в) зайняті та безробітні;

г) працюючі пенсіонери та підлітки.

8. Інвестиції в людський капітал сприяють:

а) збільшенню інвестицій в основний капітал;

б) зростанню рівня народжуваності у суспільстві;

в) зростанню продуктивності та заробітків працівника;

г) зменшенню напруженості у суспільстві.

9. Працездатне населення – це:

а) особи працездатного віку, які здатні за своїми фізичними і психологічними здібностями брати участь у трудовій діяльності;

б) сукупність людей, що проживають на визначеній території;

в) кількість співробітників та їхня завантаженість;

г) працівники, що працюють за трудовим договором.

10. Трудовий потенціал – це:

а) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення;

б) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик підприємств;

в) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик міст та сіл;

г) інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик зайнятих.

Тест 2.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Населення	А. Характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення.
2. Відтворення населення	Б. Частина самодіяльного населення, що має доходи від особистої участі у виробництві матеріальних і духовних благ (трудова діяльність, власність, заощадження, пенсії, стипендії тощо). Кількісно ця група населення складається з чисельності зайнятих і чисельності безробітних.

1	2
3. Працездатний вік	В. Забезпечує відновлення населення за рахунок смертності й народжуваності (природний приріст, природне зменшення населення).
4. Відтворення ресурсів для праці	Г. Особи у віці 15-70 років, які: – працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину за наймом за винагороду в грошовому або натуральному виразі; – працювали індивідуально на власному підприємстві або в окремих громадян; – працювали впродовж 30 годин на тиждень безоплатно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, що вироблена внаслідок цієї діяльності; – були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство, але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.
5. Трудові ресурси	Д. Природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється як в процесі виробництва, так і самого життя.
6. Трудовий потенціал	Е. Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві.
7. Економічно активне населення	Ж. Поняття узагальнене, визначається системою законодавчих актів, визначає межі років для жінок 16-59, для чоловіків – 16-59 включно.
8. Розширене відтворення	З. Можливості ефективної праці, які характеризуються: – психофізіологічними можливостями участі в суспільно корисній діяльності; – здатністю до генерації нових ідей, методів, уявлень; – можливостями нормальних соціальних контактів; – раціональністю поведінки; – наявністю знань і навичок для виконання робіт; – пропозицією на ринку праці.
9. Зайняті економічною діяльністю	К. Обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами. Зменшується рівень народжуваності, значно збільшується середня тривалість життя, знижується рівень смертності, зростає частка людей старшого віку в структурі населення.

1	2
10. Творчий потенціал	Л. Спеціалізована установа, що проголосила своєю метою вивчення і покращання умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства.
11. Міжнародна організація праці	М. Процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.
12. Природний рух населення	Н. Індивідуальна продуктивна здатність кожної людини до праці, що невід'ємна від людини як від особистості.
13. Інтенсивний тип відтворення	О. Збільшення обсягу продукції при зниженні витрат робочого часу й інтенсивності праці, здатність до генерації нових ідей і образів.
14. Робоча сила	П. Процес постійного відновлення поколінь людей унаслідок взаємодії народжуваності і смертності.

Література для вивчення теми

Основна [14;27;38;39;40;149;150].

Додаткова [69;98;138].

Тема 3. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал

Мета – визначити сутність, особливості формування і використання людського капіталу суспільства, розкрити особливості аналізу зисків та витрат при інвестиціях в освіту, вивчити методику дослідження показників ефективності інвестування в людський капітал.

План

1. Концепція людського капіталу, її роль для розвитку суспільства.
2. Людський капітал як соціально-економічна категорія.
3. Сутність людського капіталу на макро-, мікроекономічному та на особистісному рівнях. Єдність і відмінності людського і речового капіталу.
4. Інвестиції в людський капітал, їх особливості, класифікація, джерела. Ефективність інвестицій в освіту.
5. Самостійно опрацювати матеріал: Методи та показники економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал.

Зміст теми

Теорія людського капіталу. Людський капітал як соціально-економічна категорія. Сутність людського капіталу. Єдність і відмінності людського і речового капіталу. Інвестиції в людський капітал, їх особливості. Класифікація інвестицій в людський капітал. Джерела інвестицій в людський капітал. Ефективність інвестицій в освіту. Методи економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал. Показники економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал.

Основні терміни та поняття

Людські ресурси, людський капітал, речовий капітал, теорія людського капіталу, інвестування, інвестиції в людський капітал, ставка дисконтування.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Необхідно визначити роль людського капіталу у розвитку суспільства, еволюцію цієї теорії, внесок провідних вчених у розвиток концепції людського капіталу.

В історичному контексті сучасна наука включає різні підходи, наукові школи і напрями, які оперують стосовно людей на виробництві поняттями: «ресурси», «потенціал», «капітал», «чинник», «кадри», «робоча сила». Ці загальнозначущі напрацювання мають важливе значення не лише для вирішення загальнотеоретичних проблем, а й практичних питань економіки праці. Студенти повинні вміти залежно від мети дослідження людських ресурсів характеризувати ці різні соціально-економічні категорії.

Варто розуміти, що людський капітал являє собою найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси чи фізичний капітал.

Причому, у теоретичному аспекті студент повинен розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями: макроекономічним; мікроекономічним; на особистісному рівні.

В Україні відома концепція людського капіталу, яку запропонував американський економіст, викладач Вашингтонського університету Джон Кендрік у роботі «Сукупний капітал США та його формування», перекладеної російською мовою й опублікованої в СРСР 1978 року.

Теорія людського капіталу дозволяє визначити доцільність витрат на навчання чи на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання, що має не лише навчальне

та виховне, а й мотиваційне значення. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей.

Під час вивчення цієї теми важливо чітко зрозуміти специфіку інвестицій у людський капітал (їх особливості, класифікацію, джерела), навчитися визначати вигоди і витрати при інвестуванні в освіту і розраховувати показники ефективності інвестування в людський капітал.

Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється в процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди є водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу.

Контрольні питання до теми 3:

- Дайте визначення поняття «людський капітал».
- У чому сутність теорії людського капіталу?
- У чому полягає єдність речового та людського капіталу?
- Від чого залежить ефективність витрат на освіту?
- Що таке інвестування?
- Наведіть особливості інвестицій в людський капітал.
- Назвіть методи економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал.
- З яких груп доходів складається очікувана віддача від інвестицій в освіту?
- Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.
- Як залежить приріст особистого доходу від інвестицій в людський капітал?

Тест 3.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Поняття «людський капітал» вперше ввійшло в науку:

- а) у ХІХ ст.;
- б) у ХVІІ ст.;
- в) у ХХ ст.;
- г) у ХХІ ст.

2. У теоретичному аспекті поняття «людський капітал» розрізняють за:

- а) 3 рівнями;
- б) 2 рівнями;
- в) 5 рівнями;
- г) 4 рівнями.

3. Віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від:

- а) кількості вкладених коштів;
- б) активності людини;
- в) рівня здоров'я людини;
- г) терміну його використання.

4. Інвестиційний період людського капіталу складає:

- а) 1,5-2 роки;
- б) 7-10 років;
- в) 12-20 років;
- г) 2-6 років.

5. Фізичне зношування людського капіталу визначається:

- а) кількістю витрачених коштів на зміцнення фізичної сили;
- б) мірою економічного старіння внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти;
- в) мірою витраченого часу на здобуття освіти;
- г) мірою природного старіння людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій.

6. Сутність людського капіталу полягає в тому, що це:

- а) накопичений певний запас знань, навичок, здібностей, що сприяє зростанню продуктивності праці та доходів;
- б) частина постійного капіталу, яка витрачається на оплату праці;
- в) капітал, який використовується лише окремими суб'єктами господарювання;
- г) грошове накопичення вартості засобів виробництва.

7. Моральне зношування людського капіталу визначається:

- а) мірою природного старіння людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій;
- б) мірою витраченого часу на здобуття освіти;
- в) кількістю витрачених коштів на зміцнення фізичної сили;
- г) мірою економічного старіння внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти.

8. Інвестиції в людський капітал сприяють:

- а) збільшенню інвестицій в основний капітал;
- б) зростанню рівня народжуваності у суспільстві;
- в) зростанню продуктивності та заробітків працівника;
- г) зменшенню напруженості у суспільстві.

9. Для оцінювання доцільності здійснення різноманітних державних проектів, коли потрібно відібрати проекти відповідно до вигід, що припадають на одиницю витрат, використовують:

- а) метод чистої теперішньої вартості (NPV) проекту;
- б) метод індексу прибутковості;
- в) метод «Витрати-вигоди»;
- г) метод дисконтованого терміну окупності.

10. Очікувана віддача від інвестицій в освіту складається з:

- а) 5 груп доходів;
- б) 3 груп доходів;
- в) 2 груп доходів;
- г) 4 груп доходів.

Тест 3.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Людський капітал	А. Суми, на які збільшується дохід інвестора внаслідок нарощення людського капіталу працівника протягом терміну реалізації проекту. Вони мають місце лише протягом тієї частини терміну реалізації проекту, яка відповідає періоду корисного використання певного активу людського капіталу.
2. Ставка дисконтування	Б. Сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу.
3. Людський капітал на макро-економічному рівні	В. Важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється в процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди є водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу.
4. Інвестування	Г. Дохідність (у відсотках) альтернативних інвестицій з тим самим (або дещо меншим – наприклад, банківський депозит) рівнем ризику й терміном реалізації.

1	2
5. Людський капітал на особистому рівні	Д. Сформований і розвинутий у результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу
6. Вхідні грошові потоки	Е. Знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності), і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям.
7. Людський капітал на мікро-економічному рівні	Ж. Накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни

Література для вивчення теми

Основна [27;29;38;39;40;58;82].

Додаткова [78;120;130;166;172;173].

Тема 4. Ринок праці як соціально-економічне явище

Мета – розкрити сутність та охарактеризувати механізм формування сучасного ринку праці, вивчити методику дослідження показників зайнятості та безробіття, попиту.

План

1. Ринок праці: сутність, складові. Особливості ринку праці.
2. Кон'юнктура ринку праці. Конкуренція на ринку праці. Інфраструктура ринку праці.
3. Сегментація та гнучкість ринку праці.
4. Особливості і пропозиції сучасного українського ринку праці.

Зміст теми

Ринок праці як соціально-економічне явище. Поняття та основні складові ринку праці. Кон'юнктура ринку праці. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці. Конкуренція на ринку праці.

Інфраструктура ринку праці. Сегментація та гнучкість ринку праці. Особливості попиту і пропозиції сучасного українського ринку праці.

Основні терміни та поняття

Ринок, ринок праці, сукупний попит на працю, сукупна пропозиція праці, вартість праці, сегментація ринку праці, структура ринку праці, кон'юнктура ринку праці, інфраструктура ринку праці, конкуренція на ринку праці, безробіття, рівень зайнятості.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Розгляд студентом головних питань цієї теми має допомогти краще розібратися і практично зорієнтуватися в багатьох складних аспектах ринку праці та закономірностях забезпечення ефективної зайнятості і можливостях її цілеспрямованого регулювання.

Під час вивчення теми студент повинен з'ясувати соціально-економічну специфіку ринку праці, основні його складові, зрозуміти дію механізму узгодження попиту та пропозиції на ньому, особливості функціонування ринку праці в Україні.

Залежно від співвідношення попиту і пропозиції необхідно розрізняти типи кон'юнктури ринку праці: трудодефіцитний, трудонадлишковий, рівноважний.

Невід'ємною характеристикою цивілізованого ринку праці, показником його розвиненості й критерієм дієвості є високоефективна інфраструктура.

При визначенні сегментації ринку та класифікації її основних критеріїв необхідно розглянути основні види сегментації, а гнучкість необхідно охарактеризувати за основними її елементами. Сегментування ринку праці дозволяє проводити аналіз факторів, що визначають мобільність робочої сили (таблиця 4.1).

Відмінність ринку праці від усіх інших полягає в тому, що в результаті купівлі-продажу товар не відокремлюється від його попереднього власника, тобто фактично об'єктом купівлі-продажу є право на використання робочої сили (здатності до праці), причому предметом торгу є не тільки певний вид здатностей виконувати трудові функції, а й тривалість та умови виконання цих функцій.

Основними складовими (компонентами) ринку праці є:

– сукупна пропозиція робочої сили (економічно активне населення);

- сукупний попит на робочу силу (загальна потреба економіки у найманій робочій силі);
- вартість та ціна робочої сили.

Таблиця 4.1.

Модель сегментації пропозиції праці

Фактори виділення сегменту ринку праці	Категорії населення		Мотивація зайнятості				
	Усього звернулося в службу зайнятості	у тому числі		Має намір працювати тільки за фахом	Згодний на будь-яку високооплачувану роботу	Згодний на будь-яку роботу	Вагаюся у виборі роботи
		чоловіки	жінки				
<p>Чисельність громадян, що звернулися в службу зайнятості</p> <p>З них:</p> <ul style="list-style-type: none"> – учні, що бажають суміщати навчання і роботу; – пенсіонери; – безробітні; – безробітні з тривалою перервою у роботі; – біженці і переселенці; – звільнені з місць ув'язнення 							

Гнучкість ринку праці (флексибілізація) передбачає можливість пристосування його суб'єктів до мінливих умов, демократизацію і розмаїття форм зайнятості, широкий спектр умов найму, організації праці, заробітної плати і т. ін. Гнучкий ринок праці – це інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості.

Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:

- висока територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу;
- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах;
- демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день і т. ін.);
- високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дають змогу знизити гостроту проблем безробіття, надати можливість менш конкурентоспроможним працівникам отримати трудовий дохід, повніше використовувати людський потенціал. Підприємства, використовуючи гнучкі форми зайнятості, можуть маніпулювати обсягами робочої сили, не створюючи соціальної напруги при зменшенні потреби виробництва в працівниках.

Наднизькі ставки оплати праці в кризовій економіці за багатьма напрямками призводять не до зменшення, а до збільшення пропозиції праці. Тому пропозиція праці, наприклад в Україні, в роки кризи була дуже високою, а частка економічно активного населення сягала 90 % загальної чисельності працездатного населення (зазначимо, що в розвинених країнах цей показник коливається від 50 до 70 %).

Основні формули для розв'язання задач

1. Чисельність економічно активного населення:

$$E_{акт} = ЧЗ + ЧБ, \quad (4.1)$$

де $E_{акт}$ – чисельність економічно активного населення, осіб;
 $ЧЗ$ – чисельність зайнятих в економіці, осіб;
 $ЧБ$ – чисельність безробітних, осіб.

2. Рівень економічної активності населення:

$$P_{E_{акт}} = \frac{E_{акт}}{Ч_{15-70}} \times 100 \%, \quad (4.2)$$

де $Ч_{15-70}$ – загальна чисельність населення віком 15-70 р., осіб

3. Рівень зайнятості:

$$PЗ = \frac{ЧЗ}{Ч_{15-70}} \times 100 \%, \quad (4.3)$$

де $PЗ$ – рівень зайнятості, %;
 $ЧЗ$ – чисельність зайнятого населення, осіб.

4. Рівень безробіття:

$$PБ = \frac{ЧБ}{E_{акт}} \times 100 \%, \quad (4.4)$$

де $PБ$ – рівень безробіття, %;
 $ЧБ$ – чисельність безробітного населення, чол.

Завдання 4.1.

Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у даному періоді в галузях економіки було 35,72 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 20,47 млн. осіб, у сфері послуг 15,25 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було 19,85 млн. осіб та 15,98 млн. осіб.

Розв'язок:

Таблиця 4.2.

Показники	Періоди			
	базисний	%	звітний	%
Всього зайнятих	35,83	100	35,72	100
У сфері матеріального виробництва	19,85	55,4	20,47	57,3
У сфері послуг	15,98	44,6	15,25	42,7

Завдання 4.2.

Чисельність зайнятих у складі економічно активного населення – 25 млн. чол., кількість безробітних – 8 млн. чол. Через місяць з 25 млн. чол., які мали роботу, було звільнено 0,2 млн. чол., тобто вони знаходяться в пошуках роботи. Зневірилися у пошуках роботи із числа зареєстрованих безробітних – 1 млн. чол. Визначити початковий рівень безробіття, чисельність зайнятих, кількість безробітних та рівень безробіття через місяць.

Розв'язок:

1. Початковий рівень безробіття:

$$PB_n = \frac{ЧБ_n}{ЕА} \times 100\% = \frac{8}{25 + 8} \times 100\% = 24\%.$$

2. Кількість безробітних через місяць:

$$ЧБ = ЧБ_n + ЧБ_{прот. \text{ міс.}} = 8 + 0,2 - 1 = 7,2 \text{ млн. чол.}$$

3. Кількість зайнятих через місяць:

$$ЧЗ = ЧЗ_n - ЧБ_{прот. \text{ міс.}} = 25 - 0,2 = 24,8 \text{ млн. чол.}$$

4. Рівень безробіття на кінець місяця:

$$PB_{кін} = \frac{ЧБ}{ЕА} \times 100\% = \frac{7,2}{24,8 + 7,2} \times 100\% = 22,5\%$$

Завдання 4.3.

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1%, що на 0,9% більше, ніж у базовому. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилася. Розрахуйте кількість безробітних у базовому періоді, якщо кількість безробітних у звітному періоді становить 3,5 млн. чол.

Розв'язок:

1. Рівень безробіття у звітному періоді:

$$PB_{zn} = \frac{ЧБ_{zn}}{EA} \times 100\%;$$

$$12,1\% = \frac{3,5}{EA};$$

Звідси, чисельність економічно активного населення:

$$EA = 3,5 / 0,121 = 28,9 \text{ млн. чол.}$$

2. Рівень безробіття у базовому періоді:

$$PB_{bn} = \frac{ЧБ_{bn}}{EA} \times 100\%;$$

$$12,1\% - 0,9\% = \frac{ЧБ_{bn}}{28,9} \times 100\% = 3,237.$$

Завдання 4.4.

Чисельність та структура населення району має наступний вигляд (таблиця 4.3)

Таблиця 4.3.

Межі віку	Чоловіки			Жінки		
	Загальна чисельність, тис. осіб	Непрацюючі інваліди 1-ї та 2-ї гр., % до чисельності	Непрацюючі пільгові пенсіонери, % до чисельності	Загальна чисельність, тис. осіб	Непрацюючі інваліди 1-ї та 2-ї гр., % до чисельності	Непрацюючі пільгові пенсіонери, % до чисельності
0-15	124,0	0,5	-	117,0	0,5	-
16-39	212,0	1,5	-	211,0	2,0	-
40-54	98,0	2,0	3,0	115,0	4,0	2,5
55-59	31,0	3,0	4,0	40,0	4,0	3,0
60-65	20,0	4,0	4,0	15,0	5,0	3,5
>65	32,0	5,0	6,0	76,0	5,5	4,0

Визначити чисельність трудових ресурсів району, якщо відомо, що фактично працюють у галузях економіки 2% загальної чисельності населення віком 0-15 років, 10% – чоловіків 60-65 років, 5% – чоловіків

старше 65 років, 8% – жінок 55-59 років, 6% – жінок 60-65 років та 1% – жінок старше 65 років.

Розв'язок:

1. Працюючі підлітки:

$$((124-0,5\%)+(117-0,5\%))\times 2\% = ((124-0,62)+(117-0,585))\times 2\% = 4,8 \text{ тис. осіб};$$

2. Працюючі пенсіонери – чоловіки:

$$(20-4\%-4\%)\times 10\% = (20-0,8-0,8)\times 10\% = 1,84 \text{ тис. осіб};$$

$$(32-5\%-6\%)\times 5\% = (32-1,6-1,92)\times 5\% = 1,424 \text{ тис. осіб};$$

3. Працюючі пенсіонери – жінки:

$$(40-4\%-3\%)\times 8\% = (40-1,6-1,2)\times 8\% = 2,97 \text{ тис. осіб};$$

$$(15-5\%-3,5\%)\times 6\% = (15-0,75-0,525)\times 6\% = 0,824 \text{ тис. осіб};$$

$$(76-5,5\%-4\%)\times 1\% = (76-4,18-3,04)\times 1\% = 0,69 \text{ тис. осіб};$$

4. Визначення чисельність трудових ресурсів району:

$$\begin{aligned} T &= ((212-1,5\%)+(211-2\%)+(98-2\%-3\%)+(115-4\%-2,5\%)+(31-3\%-4\%))+4,8+1,84+1,424+2,97+0,824+0,69 = \\ &= 208,82+206,78+93,1+107,525+28,83+4,8+1,84+1,424+2,97+0,824+0,69 \\ &= 657,603 \text{ тис. осіб.} \end{aligned}$$

Завдання 4.5.

Визначити чисельність економічно активного населення та його питому вагу у чисельності трудових ресурсів та чисельності населення регіону старших 15 років, використовуючи дані та результати рішення завдання 4.4, якщо відомо:

1) чисельність учнів загальноосвітніх шкіл у віці 16-17 років складає в регіоні 34000 осіб;

2) чисельність студентів та аспірантів очної форми навчання складає в регіоні 22000 осіб;

3) 10% працездатних жінок та 2% працездатних чоловіків працездатного віку, що проживають в регіоні, зайняті веденням домашнього господарства та доглядом за хворими, пристарілими та інвалідами.

Розв'язок:

$$T = 657,603 - 34,22 - ((211 - 2\%) + (115 - 4\% - 2,5\%)) \times 10\% - ((212 - 1,5\%) + (98 - 2\% - 3\%) + (31 - 3\% - 4\%)) \times 2\% = 601,603 - ((211 - 4,22) + (115 - 7,475)) \times 10\% - ((212 - 3,18) + (98 - 4,9) + (31 - 2,17)) \times 2\% = 601,603 - 31,4 - 6,615 = 563,59 \text{ тис. осіб.}$$

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань**Завдання 4.6.**

Виконується на підставі реальних статистичних даних, що стосуються конкретного регіону країни (у відповідності до обраного варіанту). Варіант обирається відповідно до порядкового номеру у академічному журналі.

Відповідно до обраного варіанту завдання проаналізувати як змінюються протягом трьох періодів показники:

– чисельності економічно активного населення, зайнятих та безробітних.

Протягом п'яти періодів:

– середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників.

Динаміку показників відобразити графічним методом за всі періоди.

Завдання 4.7.

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в галузі економіки було 22,99 млн. чол., у тому числі у сфері матеріального виробництва –

13,18 млн. чол., у сфері послуг – 9,81 млн. чол. У базисному періоді було 13,77 та 9,98 млн. чол. відповідно. Кількісні величини змінюються на величину порядкового номеру варіанту.

Завдання 4.8.

У звітному році чисельність безробітних становила 1500 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення 22600 тис. осіб. Відомо, що чисельність економічно активного населення зросла порівняно з базовим періодом на 1,5%, а рівень безробіття зріс на 0,9%. Визначити чисельність безробітних у базовому році.

Завдання 4.9.

Визначити чисельність працюючих, чисельність безробітних та рівень безробіття на кінець року, якщо чисельність працюючих на початок року становила 90 млн. осіб, чисельність безробітних – 10 млн. осіб. Через рік 0,5 млн. осіб з числа працюючих втратили роботу, а 1 млн. осіб з числа офіційно зареєстрованих безробітних припинили пошуки роботи.

Завдання 4.10.

Чисельність економічно активного населення регіону на початок року склала 750 тис. чол. Протягом року в працездатний вік вступили 60 тис. підлітків; 80 тис. чол. досягли пенсійного віку, з них 10 тис. чол. продовжували працювати (протягом року); 300 чол. зі складу економічно активного населення перейшли на інвалідність 1-й і 2-й груп, а 8 тис. чол. померло. Позитивне сальдо механічного руху економічно активного населення в регіоні за рік склало 5 тис. чол. Визначити зміни в чисельності економічно активного населення регіону за рік і чисельність його на кінець року.

Контрольні питання до теми 4:

- Як ви розумієте поняття «ринок праці»? Що продається і купується на ринку праці?
- Назвіть функції ринку праці, розкрийте їх зміст.
- Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
- Що таке кон'юнктура ринку праці і якою вона буває?
- Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?
- У чому полягає гнучкість ринку праці?
- У чому полягає відмінність між первинним та вторинним ринком праці?
- У чому причини та які наслідки низької ціни робочої сили в Україні?
- Визначте передумови появи конкуренції на ринку праці.
- Спробуйте оцінити кон'юнктуру ринку праці вашого регіону за минулий рік.

Тест 4.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Основна функція інфраструктури ринку праці полягає у:

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

2. Основною групою чинників, що вплинула на трансформацію зайнятості є:

- а) місцеве регулювання;
- б) глобалізація економічних процесів;
- в) зміни структури заробітної плати;
- г) географічні особливості.

3. Сукупний ринок праці формується за рахунок наступних складових:

- а) сукупного попиту і сукупної пропозиції;
- б) сукупної ціни і сукупної пропозиції;
- в) сукупних робочих місць і сукупної ціни;
- г) робочих місць на підприємствах.

4. Поточний ринок праці формується за рахунок наступних складових:

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

5. Трудодефіцитна кон'юктура праці виникає, якщо:

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

6. Трудонадлишкова кон'юктура праці виникає, якщо:

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

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

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

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

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

Тест 4.2.

До кожного терміну підберіть визначення

Термін	Визначення
1	2
1. Ринок праці	А. Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, обумовлене багатьма чинниками (загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин; стан соціальної та виробничої інфраструктури та ін).
2. Кон'юнктура ринку праці	Б. Система суспільних відносин, пов'язана з наймом і пропозицією праці, яка орієнтована на заохочення суперництва продавців і покупців трудових послуг в інтересах зростання як конкурентоспроможності робочої сили, та і конкурентоспроможності результатів праці (продукції, товарів, послуг).
3. Гнучкий ринок праці	В. Економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує підготовки, перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.
4. Сегментація ринку праці	Г. Сукупність державних та недержавних закладів працевлаштування, сприяння зайнятості, кадрові відділи і служби підприємств, громадські організації і фонди, нормативно-правовий простір, що регулює і забезпечує взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.
5. Ринок конкурентоспроможної праці	Д. Поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

1	2
6. Інфраструктура ринку праці	Е. Система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці; це також економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; і це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.
7. Відкритий ринок праці	Ж. Інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості.

Література для вивчення теми

Основна [37;38;76;109;170].

Додаткова [34;44;62;141].

Тема 5. Зайнятість населення і безробіття в Україні

Мета – вивчити методику дослідження показників зайнятості, ознайомитися з вітчизняними особливостями державного регулювання зайнятості та узагальнити міжнародний досвід.

План

1. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості. Трансформація зайнятості в перехідний період.
2. Безробіття як соціально-економічне явище. Поняття про приховане безробіття.
3. Показники зайнятості та безробіття населення і динаміка їх в Україні.
4. Державне регулювання зайнятості. Вітчизняний і зарубіжний досвід.
5. Соціальний захист громадян від безробіття.

Зміст теми

Зайнятість населення і безробіття. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості. Трансформація зайнятості в перехідний період. Безробіття як соціально-економічне явище. Показники зайнятості та безробіття населення та їх динаміка в Україні. Приховане безробіття. Державне регулювання зайнятості в Україні. Соціальний

захист громадян від безробіття. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

Основні терміни та поняття

Зайнятість, форми зайнятості, види зайнятості, рівень зайнятості, державна політика зайнятості, державна служба зайнятості, безробіття, види безробіття, рівень безробіття, закон Оукена.

Методичні рекомендації до вивчення теми

При вивченні зазначеної теми студент повинен чітко з'ясувати соціально-економічну сутність, показники і види зайнятості та безробіття, зрозуміти значення відносин зайнятості в системі соціально-трудових відносин, з'ясувати механізм регулювання зайнятості та активної політики на ринку праці, особливості її трансформації в Україні.

Зайнятість – це трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, яка відображає рівень ефективності зайнятості.

1. Пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності.

2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві.

3. Структура розподілу працівників за галузями економіки.

4. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих.

Високий рівень зайнятості, що економічно відображає як потребу економіки у працівниках, так і потребу населення у робочих місцях, в будь-якому випадку означає низьку ефективність зайнятості, оскільки, з одного боку, зайнятість не забезпечує достатнього рівня продуктивності праці, а з іншого – нормального рівня оплати праці.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Безробітні, у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам:

а) не мають роботи (прибуткового заняття);

б) активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу, тобто протягом останніх 4-х тижнів, що передували обстеженню, робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;

в) готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

Вивчаючи тему бажано вміти характеризувати зайнятість та безробіття з різних сторін і розраховувати їх за різними показниками на підставі статистичного матеріалу.

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 5.1.

Чисельність населення працездатного віку країни на початок 2019 року складала 26,6 млн. осіб; чисельність померлих у працездатному віці протягом року – 0,14 млн. осіб; чисельність молоді, яка досягла в даному році працездатного віку – 0,37 млн. осіб; чисельність осіб, які досягли пенсійного віку цього року – 0,55 млн. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку на початок 2020 року.

Розв'язок:

Чисельність населення у працездатному віці на кінець року ($Ч_{пр.к.}$) розраховується наступним чином:

$$Ч_{пр.к.} = 26,6 - 0,14 + 0,37 - 0,55 = 26,28 \text{ млн. осіб.}$$

Завдання 5.2.

У звітному році чисельність безробітних становила 1003 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення – 22803 тис. осіб. Відомо, що чисельність економічно активного населення зростає порівняно з базовим періодом на 1,5%, а рівень безробіття зріс на 0,9%. Визначити рівень безробіття у базовому році.

Розв'язок:

1. Чисельність безробітних у базовому році:

$$Ч_{б.} = 1003 + 1003 \cdot 0,009 = 1012,03 \text{ тис. осіб;}$$

2. Чисельність економічно активного населення у базовому році:

$$Ч_{е.а.н.} = 22803 + 22803 \cdot 0,015 = 23145,05 \text{ тис. осіб;}$$

3. Рівень безробіття у базовому році:

$$P_{\text{б.}} = \frac{Ч_{\text{б.}}}{Ч_{\text{е.а.н.}}} \times 100\% = \frac{1012,03}{23145,05} = 4,4\%.$$

Завдання 5.3.

Розрахуйте рівень безробіття, якщо чисельність працюючих – 90 млн. осіб, чисельність безробітних – 10 млн. осіб. Через місяць 0,5 млн. осіб з числа працюючих втратили роботу, а 1 млн. осіб з числа офіційно зареєстрованих безробітних припинили пошуки роботи. Визначити за цих умов: чисельність працюючих, чисельність безробітних, рівень безробіття.

Розв'язок:

1. Чисельність працюючих:

$$Ч_{\text{н.}} = 90 - 0,5 = 89,5 \text{ млн. осіб};$$

2. Чисельність безробітних:

$$Ч_{\text{б.}} = 10 + 0,5 - 1 = 9,5 \text{ млн. осіб};$$

3. Рівень безробіття:

$$P_{\text{б.}} = \frac{Ч_{\text{б.}}}{Ч_{\text{н.}}} \times 100\% = \frac{9,5}{89,5} \times 100\% = 10,6\%.$$

Завдання 5.4.

Номінальний ВВП в i -му році дорівнював 100000 млн. гр. од. Природний рівень безробіття в цьому ж році дорівнював – 7%, а фактичний рівень безробіття – 9%. Яким би мав бути потенційний ВВП в i -му році за законом Оукена?

Розв'язок:

За законом Оукена, формула для знаходження потенційного ВВП має вигляд:

$$ВВП_n = \frac{ВВП_\phi}{100 - \beta \cdot (u_{\phi.} - u_n)} \times 100,$$

де β – коефіцієнт Оукена – емпіричний коефіцієнт чуттєвості (звичайно приймається 2,5);

$u_{\phi.}$ – фактичний рівень безробіття;

$u_{\text{н.}}$ – природний рівень безробіття;

тоді:

$$ВНП_n = \frac{100000}{100 - 2,5 \cdot (9 - 7)} \times 100 = 105263 \text{ млн. гр. од.}$$

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 5.5.

На початок року населення України становило 42,5 млн. осіб. Із них частка осіб в доробочому віці становить 19,4% , у робочому віці – 57,2 %, у пенсійному віці – 23,4 %. Чисельність інвалідів 1-ї та 2-ї груп у працездатному віці – 0,91 млн. осіб. В усіх сферах економічної діяльності зайнято 21,3 млн. осіб. Кількість зареєстрованих безробітних – 1,2 млн. особи. Визначити: показник працездатності всього населення, чисельність економічно активного населення, показник повної зайнятості всього населення та економічно активного населення, рівень безробіття.

Завдання 5.6.

Розрахуйте найбільш імовірну оцінку природного рівня безробіття в середньому за три роки за такими даними:

Таблиця 5.1.

Роки	Рівень безробіття			
	фрикційного	структурного	циклічного	застійного
1	1,4	2,5	0,5	0,2
2	1,2	2,8	3,1	0,2
3	1,3	2,8	1,8	0,2

Завдання 5.7.

Обсяг номінального ВВП країни становив 100000 млн. гр. од. Загальний рівень безробіття дорівнює 12%, фрикційного – 2%, структурного – 4%. Визначити, скільки відсотків і грошових одиниць потенційного ВВП втратила країна внаслідок безробіття?

Завдання 5.8

Розрахуйте, як змінилася структура зайнятих в економіці (абсолютно і відносно) у звітному періоді, якщо всього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва – 13, 18 млн. осіб, у сфері послуг – 9,81 млн. осіб. Відповідно в базисному періоді було – 13,77 млн. осіб і 9, 98 млн. осіб.

Завдання 5.9

У таблиці наведені дані про трудові ресурси та зайнятість у першому та *n*-му роках досліджуваного періоду (в тис. чол.).

Таблиця 5.2.

	Перший рік	<i>n</i> -ий рік
Робоча сила	93377,9	104998,3
Зайнятість	88875,6	96276,4
Безробіття		
Рівень безробіття		

1. Розрахуйте : а) чисельність безробітних; б) рівень безробіття в першому та *n*-му роках.

2. Як пояснити одночасне зростання зайнятості та безробіття? Виберіть варіант відповіді:

а) зайнятість росте швидше, ніж чисельність робочої сили;

б) чисельність робочої сили та зайнятість зростають однаковими темпами;

в) чисельність робочої сили зростає швидше, ніж зайнятість.

3. Чи можна стверджувати, що в *n*-му році досліджуваного періоду економіка знаходилася у стані повної зайнятості? Обґрунтуйте свою відповідь.

Додаткове завдання:

Проаналізуйте тенденції, які ілюструють наведені діаграми:

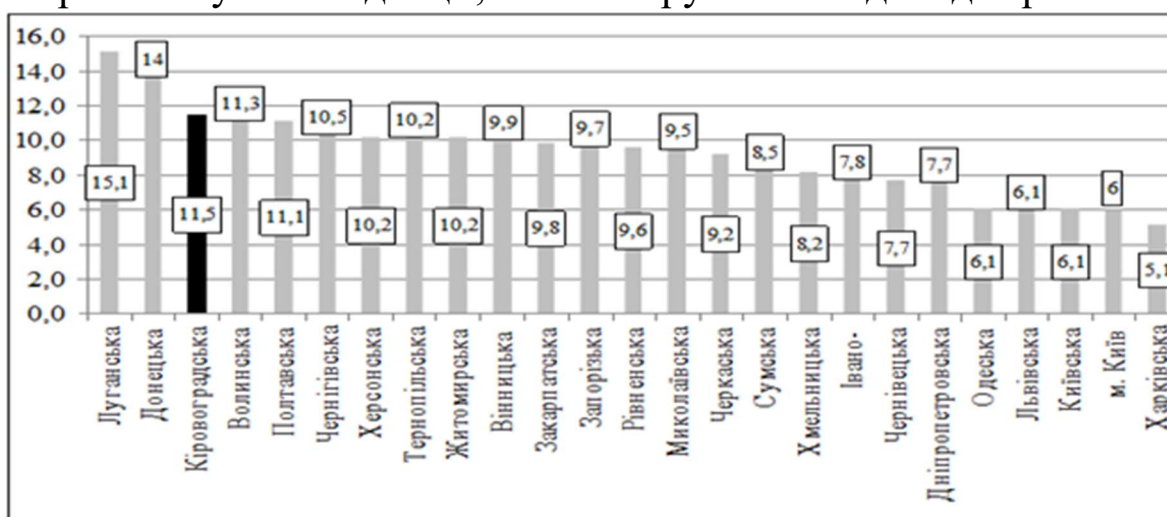


Рис. 5.1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами України у січні – вересні 2018 року (у % до економічно активного населення у віці 15–70 років)

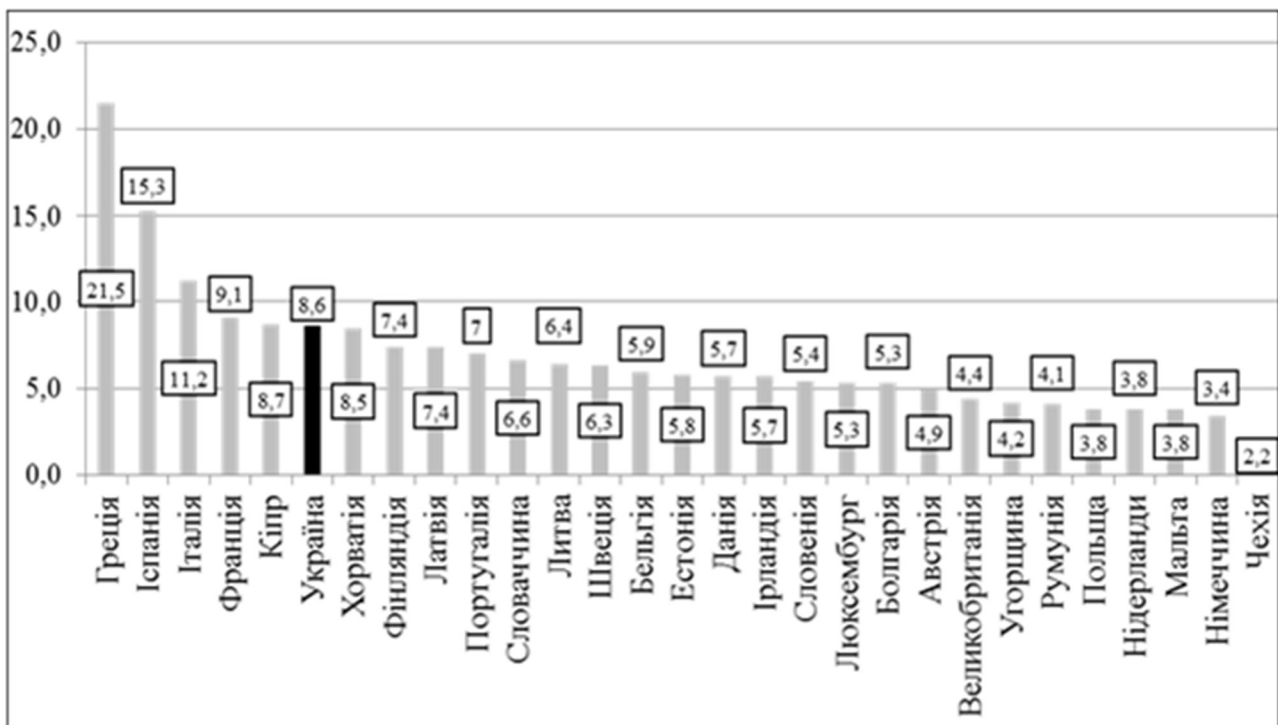


Рис. 5.2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у країнах ЄС та Україні у 2018 році* (у % до економічно активного населення країн ЄС у віці 15-74 роки, для України – у віці 15-70 років)

Контрольні питання до теми 5:

- У чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
- Якими показниками можна оцінити рівень зайнятості?
- Які є види зайнятості? Як ви розумієте повну зайнятість населення?
 - Охарактеризуйте форми зайнятості.
 - На яких основних принципах базується державна політика зайнятості?
 - З'ясуйте основні гарантії держави у сфері зайнятості.
 - Що таке безробіття? Хто може бути зарахований до безробітних громадян?
 - Які чинники формують безробіття?
 - Які основні причини та наслідки безробіття в Україні?
 - Визначте основні напрямки реалізації державної політики зайнятості.

Тест 5.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

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

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

2. Повна зайнятість – це:

- а) економічно доцільна, вигідна зайнятість з позицій і роботодавця і працівника;
- б) ефективна і вільно обрана зайнятість;
- в) забезпечення робочими місцями усіх бажаючих працювати;
- г) зайнятість, яка доцільна економічно і соціально.

3. Основними видами безробіття вважаються:

- а) відкрите, реальне;
- б) офіційне, приховане;
- в) чоловіче, жіноче;
- г) структурне, фрикційне, циклічне.

4. Сучасна теорія зайнятості вважає нормою для країн Західної Європи безробіття на рівні:

- а) 1-2%;
- б) 4-5%;
- в) 9-10%;
- г) 6-7%.

5. Міжнародна організація праці (МОП) була створена у:

- а) 1919 році;
- б) 1923 році;
- в) 1907 році;
- г) 1931 році.

6. Одним з основних критеріїв визначення трудовересурсного потенціалу виступає віковий ценз, за яким все населення території поділяється на:

- а) дві групи;
- б) три групи;
- в) чотири групи;
- г) п'ять груп.

7. Державний орган, який забезпечує додержання наданих державою громадянам гарантій зайнятості та соціального захисту від безробіття, є:

- а) державна служба зайнятості;
- б) державна служба статистики;
- в) державна служба праці;
- г) державна служба соціального захисту.

8. В загальному випадку програми зайнятості можна поділити на:

- а) державні та комерційні підпрограми;
- б) загальні та часткові підпрограми;
- в) активні та пасивні підпрограми;
- г) національні та регіональні підпрограми.

9. При наявності страхового стажу від 6 до 10 років розмір допомоги по безробіттю становить:

- а) 50 відсотків середньої заробітної плати;
- б) 60 відсотків середньої заробітної плати;
- в) 70 відсотків середньої заробітної плати;
- г) 55 відсотків середньої заробітної плати.

10. Реєстрація безробітного припиняється у разі:

- а) дворазової відмови від запропонованої підходящої роботи;
- б) триразової відмови від запропонованої підходящої роботи;
- в) чотирьохразової відмови від запропонованої підходящої роботи;
- г) п'ятиразової відмови від запропонованої підходящої роботи;

Тест 5.2

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Зайнятість	А. Забезпечення робочими місцями усіх бажаючих працювати.
2. Безробіття	Б. Економічно доцільна, вигідна зайнятість з позицій і роботодавця і працівника.
3. Раціональна зайнятість	В. Трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід).
4. Рівень безробіття	Г. Абсолютний показник економічної активності, що відображує її розміри та кількісно відображає трудовий потенціал населення країни.

1	2
5. Чисельність економічно активного населення	Д. Соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї.
6. Повна зайнятість	Е. Мінімальний рівень в суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості (3 - 7 %).
7. Природний рівень безробіття	Ж. Зайнятість, яка доцільна економічно і соціально.
8. Продуктивна зайнятість	З. Відносний показник, який показує його поширеність серед економічно активного населення та розраховується як відношення чисельності безробітного населення до чисельності економічно активного населення.

Література для вивчення теми

Основна [2;3;82;109;170].

Додаткова [16;70;106;112].

2.2 Модуль 2 (теми 6-12)

Тема 6. Людина на ринку праці

Мета – усвідомити важливість отримання освіти для соціальної захищеності людини на ринку праці, ознайомитися із системою прийомів та методів проведення самомаркетингу, навчитися складати професійне резюме, трудовий контракт та планувати професійну і трудову кар'єру.

Зміст теми

Людина на ринку праці. Вибір професії й пошук роботи як етапи соціальної реалізації. Роль освіти для самозахисту на ринку праці. Самоаналіз нахилів, здібностей, знань та навичок при виборі професії і місця роботи. Самомаркетинг. Напрями та можливості пошуку роботи. Підготовка і представлення інформації про себе на ринку праці. Складання професійного резюме. Трудова кар'єра: поняття, значення, види, планування та реалізація. Трудовий контракт, його роль у соціально-трудовах відносинах.

Основні терміни та поняття

Освіта, самооцінка, резюме, самомаркетинг, пошук роботи, професійне резюме, кар'єра, трудова кар'єра, внутріорганізаційна кар'єра, планування кар'єри, індивідуальна трудова угода, трудовий контракт.

План

1. Раціональна поведінка в процесі трудового вибору на ринку праці:

а) самооцінка здібностей, знань та навичок при виборі професії і майбутнього місця роботи;

б) розуміння важливості отримання освіти для соціальної захищеності людини на ринку праці;

в) уявлення про самомаркетинг на ринку праці.

2. Напрями та можливості пошуку роботи на ринку праці.

3. Професійне резюме на ринку праці (підготовка і представлення інформації про себе як об'єкта самомаркетингу).

4. Уявлення про трудову кар'єру (сутність, роль для працівника, види, планування та управління професійною і трудовою кар'єрою).

5. Трудовий контракт як особлива форма трудового договору.

Методичні рекомендації до вивчення теми

На занятті рекомендується звернути увагу на виховання у студента навичок раціональної поведінки на зовнішньому та внутрішньому ринках праці. Бажано зробити спробу визначення професійних нахилів і здібностей. Обов'язкове акцентування при обговоренні цих питань треба робити на вмінні правильно подавати інформацію про себе на ринку праці.

Самомаркетинг – самовиховання й формування власного позитивного іміджу як висококваліфікованої, високоморальної, працьовитої людини, яка вміє ефективно працювати в колективі.

В процесі самомаркетингу необхідно визначити рівень попиту на робочу силу певного рівня якості та діапазон цін.

Одним із найефективніших засобів самомаркетингу на ринку праці є резюме.

Професійне резюме – це стислий формалізований виклад особою, що претендує на певну роботу, відомостей про свою освіту, професійний досвід, ділові риси, додаткові знання та навички й інші дані, які можуть зацікавити роботодавця.

Слід зазначити, що розрізняють наступні типи резюме: хронологічне, функціональне та змішане.

Хронологічне резюме – найбільш традиційний тип побудови інформації, з ним знайомі всі роботодавці і в цьому його переваги.

Недолік таких резюме полягає в тому, що вони дуже детально відображають Вашу трудову діяльність, навіть якщо вона незначна або не стосується посади, на яку Ви претендуєте. Якщо Ваш професійний досвід не досить великий, спробуйте скласти резюме іншого типу.

Функціональне резюме робить акцент саме на ключових даних, що підкреслюють Вашу корисність для майбутньої посади. Це передусім дані про вашу освіту, навички тощо. У зв'язку з тим, що Ви не дотримуєтесь певного порядку, відомості про найважливіші навички та досвід можна розмістити на сторінці зверху.

Резюме цього типу якнайкраще виконує основну функцію – обґрунтовує відповідність кандидата певній посаді.

Змішане резюме відрізняється тим, що в ньому використовуються переваги двох попередніх типів резюме.

Основне, що треба запам'ятати, – це те, що резюме не є застиглою та непорушною формою. Ваша кінцева мета – скласти повідомлення, яке ефективно послужило б Вам на користь.

В стандартних випадках, ***професійне резюме*** містить такі пункти:

Прізвище

Ім'я

По-батькові

Мета

Використовуйте тут певну назву роботи чи посади, та коротко опишіть тип роботи, яку Ви шукаєте. По можливості зазначте бажаний рівень оплати праці.

Резюме

Підведіть підсумок Вашого попереднього досвіду, підготовки та найбільш цінних якостей.

Використовуючи конкретні приклади, точно поясніть потенційним наймачам, що Ви будете здатні робити для них.

Опишіть Ваші особливі вміння та навички.

Пишіть цей розділ в останню чергу, оскільки його часто найважче писати. (Розділ бажаний, але не обов'язковий)

Особисті дані

Дата народження; Вік; Місце народження; Сімейний стан (статус, діти, їх вік); Адреса; Телефон; Домашній телефон, E-mail.

Освіта

xxxx-xxxx Назва навчального закладу, (факультет),
отримана спеціальність

Додаткова освіта

xxxx-xxxx Назва навчального закладу, курсів, семінарів
або тренінгів, отримана кваліфікація

Досвід роботи

xxxx-xxxx Назва компанії, посада. Опишіть Ваші поточні
обов'язки та досягнення, використовуючи дієслова.
Будьте стислі; не використовуйте непотрібні слова
та вирази.
Включіть певні результати ваших дій або рішень для
того, щоб продемонструвати Ваш внесок.

Знання мов

- Перерахуйте ті мови, якими Ви володієте, включаючи рідну мову.

- Опишіть Ваш рівень знань по кожній із них.

Навички роботи з комп'ютером та оргтехнікою

- Перелічіть програмні продукти, засоби розробки, операційні системи, та інформацію про обладнання, з яким Ви можете добре працювати.

- Вкажіть кількість років даного досвіду, або опишіть Ваш рівень знань.

Ліцензії та сертифікати

- Перелічіть ліцензії або посвідчення, які Ви маєте, які будуть корисні в роботі, яку Ви шукаєте.

- Вкажіть дату, коли Ви отримали кожну ліцензію або свідоцтво.

Захоплення, інтереси

- Зазначте лише ті захоплення та інтереси, якими Ви регулярно займаєтесь.

При розгляді напрямів пошуку роботи варто з'ясувати їх переваги і недоліки, оскільки правильний і адекватно оцінений шлях пошуку роботи (відповідно поточних або перспективних цілей) – гарантія успішного працевлаштування.

Кар'єра – це швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними

силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей.

Цікавим є розгляд видів кар'єри (професійної та організаційної), етапів, її значення в житті кожної людини.

Актуальність планування та реалізації кар'єри повинна бути усвідомлена кожним, а спроба розроблення кар'єрограми (табл. 6.1.) на майбутні 5-10 років дозволить сформулювати кожному свої професійні інтереси, методи їх реалізації.

Таблиця 6.1.

План кар'єрного росту

Коли?	Назва посади	Що для цього необхідно здійснити?
Через рік		
Через 3 роки		
Через 5 років		
Через 10 років		

Доцільно також ознайомитися зі змістом таблиці 6.2.

Таблиця 6.2.

Основні етапи формування трудової кар'єри

Етап	Характеристика
1	2
1. Підготовчий (до 25 років)	Передбачається отримання людиною середньої чи вищої освіти, професії. Відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.
2. Становлення (25-30 років)	На даному етапі працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турботі про добробут. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.
3. Просування (30-45 років)	Етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самоствердженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут.

1	2
4. Збереження (45-60 років)	Для даного етапу характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові службові сходинки та найповнішого творчого самовираження. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).
5. Завершальний (60-65 років)	Відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом на пенсію.
6. Пенсійний (після 65 років)	Кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя.

Найважливішою позицією є вміння укладати трудовий контракт, тому студенти повинні зрозуміти, що це за документ, які його переваги, яка структура, і, що найважливіше, повинні вміти відстоювати свої трудові і соціальні права, зокрема, в ході укладання й виконання трудового контракту, домагатися гідних умов праці та її оплати, дотримуватися договірної дисципліни і трудового законодавства.

Трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватись угодою сторін.

Як правило, трудовий контракт включає такі позиції:

1. Загальні положення: хто, з ким і про що укладає контракт, термін його дії, умови випробувального терміну тощо.

2. Обов'язки працівника: виконання посадових обов'язків за певною посадою, деталізація трудових завдань, перспективні задачі (по суті – для чого, для виконання яких завдань, досягнення якої мети наймається працівник).

3. Обов'язки підприємства: організація необхідних умов трудової діяльності, розмір, порядок і термін виплати зарплати, інші складові компенсаційного пакета, визначення режиму праці й відпочинку, соціального обслуговування, соціального страхування та ін.

4. Відповідальність сторін за невиконання обов'язків за контрактом; матеріальна відповідальність працівника за завдані підприємству збитки; матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, завдану працівникові та ін.

5. Підстави і порядок розірвання і продовження контракту.

6. Порядок розгляду трудових спорів.

7. Реквізити сторін.

Завдання для індивідуальної роботи

Скласти своє професійне резюме та трудову угоду під конкретну посаду, яку Ви знайшли у засобах масової інформації, або Вам запропонував роботодавець.

Пункти професійного резюме

1. Особисті дані

Ім'я, прізвище, адреса, телефони, дата народження.

2. Мета

Мета є найважливішою частиною резюме. Якщо у роботодавця немає відповідної вакансії, Ваше резюме ніхто не розглядатиме. В ідеалі мета вашого резюме повинна повністю відповідати тому, що шукає фірма. Серед компонентів, з яких будується ваша мета, можуть бути такі:

– наведіть повну назву посади, якщо ви її знаєте, але не фантазуйте, якщо не впевнені;

– надайте вашій меті сенс, зробіть її центром. Все інше у вашому резюме повинно підтримувати і відображати те, що Ви вказуєте як мету;

– будьте чіткими і не відходьте від мети. Широко сформульовану мету часто розуміють як неготовність кандидата. Уникайте повторів та кліше;

– якщо це можливо, вкажіть галузь, у якій Ви спеціалізувались;

– вкажіть також додаткові відомості про Вас, це допоможе визначити, де ваші здібності, знання, навички можна використати максимально ефективно;

– вкажіть сферу діяльності фірми, в якій Ви хочете працювати;

– вкажіть навички та вміння, які можуть бути використані у тій роботі, на яку ви претендуєте. Це допоможе вам завоювати репутацію сильного кандидата;

– все наведене вище має бути сформульоване максимально лаконічно.

3. Досвід роботи

Відомості про навички ви можете включити в інформацію про вашу виробничу діяльність, але інколи непогано виділяти їх окремо. Описуючи основні навички, які можуть бути використані на даній посаді, використовуйте методику «ситуація, дія, результат». Інформацію про досвід роботи розміщуйте у зворотному хронологічному порядку. Зробіть акцент на тому, що вся попередня робота була пов'язана з посадою, на яку ви претендуєте, а навички, які потрібні на майбутній роботі, ви використовували на попередніх роботах. Якщо це можливо, опишіть попередню роботу як націлену на певний результат.

4. Освіта

Опишіть ступені вашої освіти в зворотному хронологічному порядку. Якщо ви відвідували престижну школу або ВНЗ, зробіть на цьому акцент, виділивши таку інформацію жирним шрифтом. Обов'язково укажіть всі нагороди та премії, які ви одержували, а також основні навчальні предмети, які мають відношення до роботи, на яку ви претендуєте.

5. Додаткова інформація

Кожне слово вашого резюме повинне «працювати» на Вас. Включайте в цей розділ тільки корисну інформацію (знання іноземних мов, вміння працювати на комп'ютері, наявність прав водія, хобі, стан здоров'я, відсутність шкідливих звичок, позитивні риси характеру тощо)

6. Можливість надання рекомендацій

Вибирайте їх ретельно. Якщо це можливо, попросіть щоб автори зробили їх похвальними. Бажано, щоб у них залишилась копія вашого резюме на випадок, якщо роботодавець захоче з ними зв'язатись.

7. Дата, підпис

Супроводжувальний лист до професійного резюме повинен справляти про вас хороше враження, окрім резюме. До листа включайте більш детальну інформацію, яка заслуговує уваги. Використайте ключові фрази з вашого резюме. Пам'ятайте, що ви рекламуєте самі себе.

Позиції трудового контракту

1. Загальні положення (хто, з ким і про що укладає контракт, термін його дії, умови випробувального терміну тощо).

2. Обов'язки працівника (виконання посадових обов'язків за певною посадою, деталізація трудових завдань, перспективні задачі (по суті – для чого, для виконання яких завдань, досягнення якої мети наймається працівник)).

3. Обов'язки підприємства (організація необхідних умов трудової діяльності, розмір, порядок і термін виплати зарплати, інші складові компенсаційного пакета, визначення режиму праці й відпочинку, соціального обслуговування, соціального страхування та ін.).

4. Відповідальність сторін (за невиконання обов'язків за контрактом; матеріальна відповідальність працівника за завдані підприємству збитки; матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, завдану працівникові та ін.).

5. Підстави і порядок розірвання і продовження контракту

6. Порядок розгляду трудових спорів

7. Реквізити сторін

Ділова гра

«Відбіркове інтерв'ю при працевлаштуванні на роботу».

Ціль гри. Навчити студентів правильно визначати та практично демонструвати ті навички й характеристики, що необхідні для успішного працевлаштування на роботу в службу персоналу.

Умови і правила гри. В учбовій групі формується відбіркова комісія з трьох людей: викладача й двох студентів, інші студенти виступають в ролі претендентів на вакантні посади. Ведучий повідомляє про конкурсний набір в службу персоналу у тільки що створений філіал престижної фірми з виробництва й збуту комп'ютерного обладнання в наступні групи: планування й найму працівників; мотивації стимулювання й оплати праці; трудових та дисциплінарних відносин; профорієнтації і соціальної адаптації; підготовки та просування кадрів; вивчення й оцінки кадрів; підвищення якості трудового життя; охорони праці та техніки безпеки (кількість груп можна скоротити до двох).

Для відбору претендентів використовується панельне інтерв'ю, яке проводить спеціальна відбіркова комісія. Кожному кандидату дається 5 хвилин на підготовку та 10 хвилин на виступ. У своєму виступі він повинен:

- охарактеризувати мотиви, що підштовхнули його взяти участь у конкурсі, пояснити свій вибір конкретної групи;
- продемонструвати професійну компетентність;
- розповісти про те, що нового і корисного він може принести фірмі.

Відбіркова комісія оцінює кандидатів у спеціальних картках по п'ятибальній системі. Той, хто набрав найбільшу кількість балів оголошується переможцем, тобто буде прийнятий на роботу.

Контрольні питання до теми 6:

- Охарактеризуйте роль освіти у визначенні вибору людини на ринку праці?
- Що таке самомаркетинг?
- Розкажіть про напрями та можливості пошуку роботи на ринку праці.
 - Які пункти містить професійне резюме?
 - В чому полягає сутність поняття «професійна кар'єра»?
 - Назвіть і охарактеризуйте етапи трудової кар'єри.
 - Які позиції включає трудовий контракт?
 - Опишіть процес укладення трудового договору підприємства з працівником.

Тест 6.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. В процесі самомаркетингу передбачається:

- а) визначити кількість престижних професій;
- б) визначити максимальну суму заробітної плати;
- в) здійснити рекламу та збут виготовленої продукції;
- г) поширення позитивної інформації про себе на ринку праці.

2. Найбільш важливу соціальну гарантію та більш високий рівень захищеності людині дає:

- а) професійна мобільність;
- б) високий рівень освіти;
- в) раціональна поведінка на ринку праці;
- г) досконалі особисті якості.

3. Для оцінки своїх здібностей і підвищення конкурентоспроможності людини бажано залучати:

- а) службу захисту прав споживачів;
- б) людей, які добре її знають;
- в) соціальні служби;
- г) конкурентів.

4. Поняття кар'єри з соціально – економічної точки зору – це:

- а) участь у проведенні переговорів і укладанні угод на підприємстві;
- б) просування вперед у вибраній сфері трудової діяльності, що дає більше повноважень, влади, вищий статус;
- в) розвиток співробітництва з керівником організації;
- г) поширення управлінських знань та досвіду.

5. Внутрішньоорганізаційна кар'єра реалізується в одному з наступних напрямків:

- а) центральному;
- б) динамічному;
- в) регресійному;
- г) вертикальному.

6. Трудовий колектив є:

- а) сукупністю малих груп, що є безпосереднім соціальним оточенням співробітника;
- б) органічним поєднанням здібностей кожного в єдиному трудовому процесі;
- в) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням лише особистих потреб;
- г) довгострокові взаємовідносини між роботодавцем і найманим працівником.

7. Соціальне партнерство – це тип соціально-трудова відносин, що орієнтується на:

- а) досягнення соціальної узгодженості, забезпечення оптимального балансу між підприємцем та найманим робітником;
- б) монопольному праві керівництва або держави на регламентацію усіх питань соціально-трудова відносин;
- в) результативність живої праці як діяльності людей, усіх її видів і всієї сукупності праці суспільства та її складових;
- г) протиріччі інтересів та поглядів у вирішенні соціально-трудова проблем.

8. Одним із різновидів кар'єри є:

- а) децентралізована;
- б) динамічна;
- в) професійна;
- г) вертикальна.

9. Співробітництво соціальних партнерів здійснюється у формі:

- а) селекторних нарад;
- б) консультацій;
- в) семінарів;
- г) конференцій.

10. Головною метою резюме є:

- а) надати детальну інформацію роботодавцю про себе;
- б) зробити рекламу навчальних закладів, які закінчили;
- в) переконати роботодавця, що йому потрібні саме Ви;
- г) зазначити рівень очікуваного заробітку та посаду для себе.

Тест 6.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Внутрішньо організаційна кар'єра	А. Самовиховання й формування власного позитивного іміджу як висококваліфікованої, високоморальної, працьовитої людини, яка вміє ефективно працювати в колективі.
2. Планування кар'єри	Б. Розширена візитна картка.
3. Професійна кар'єра	В. Швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей.
4. Освіта	Г. Індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір.
5. Само-маркетинг	Д. Цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.
6. Резюме	Е. Дає можливість працівнику створювати свою робочу силу і продавати трудові послуги з урахуванням кон'юнктури ринку праці, його законів та методів діяльності на ньому.

1	2
7. Професійне резюме	Ж. Проходження конкретним працівником у процесі професійної діяльності різних стадій розвитку: навчання, початок трудової діяльності, професійне зростання, послідовний розвиток своїх індивідуальних професійних здібностей, припинення трудової діяльності та перехід на пенсію.
8. Трудовий договір (угода)	З. Стислий формалізований виклад особою, що претендує на певну роботу, відомостей про свою освіту, професійний досвід, ділові риси, додаткові знання та навички й інші дані, які можуть зацікавити роботодавця.
9. Трудовий контракт	К. Послідовну зміну стадій професійного розвитку працівника в межах однієї організації.
10. Кар'єра	Л. Визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника.
11. Маркетинг у трудовій сфері	М. Згода працівника виконувати покладені на нього роботодавцем функції в обмін на обумовлені блага.

Література для вивчення теми

Основна [14; 27; 37; 38; 88; 59; 111].

Додаткова [18;129;171].

Тема 7. Система соціально-трудова відносин

Мета – зрозуміти сутність і значення соціально-трудова відносин, ідентифікувати їх сторони і суб'єкти, уявити зміст предмета соціально-трудова відносин на всіх рівнях, з'ясувати принципи і типи соціально-трудова відносин, сутність поняття висока якість трудового життя як мети і критерію досконалості відносин у сфері праці.

План

1. Сутність соціально-трудова відносин. Загальна характеристика їх системи.
2. Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносин.
3. Предмет соціально-трудова відносин на різних рівнях.
4. Принципи і типи соціально-трудова відносин.

Зміст теми

Система соціально-трудових відносин. Сутність соціально-трудових відносин. Загальна характеристика їх системи. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Предмет соціально-трудових відносин на різних рівнях. Принципи і типи соціально-трудових відносин. Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудових відносин.

Основні терміни та поняття

Соціально-трудові відносини, система соціально-трудових відносин, сторони соціально-трудових відносин, роботодавець, найманий працівник, суб'єкти соціально-трудових відносин, тип соціально-трудових відносин, соціальне партнерство, патерналізм, дискримінація, конфлікт, субсидіарність.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Розглядаючи дану тему студент повинен, по-перше, зрозуміти сутність і значення соціально-трудових відносин, відмінність цієї категорії від категорій «виробничі відносини» і «трудові відносини». Саме нове розуміння соціально-трудових відносин відображає нову соціальну реальність й іншу ідеологію – ідеологію соціальної злагоди і суспільного розвитку.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням їх праці, її оплатою, створенням умов для трудової діяльності, відтворення робочої сили, соціального захисту. СТВ регулюються системою договорів на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях з метою безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників.

По-друге, за умов ринкової економіки соціально-трудові відносини набувають характерних особливостей і студент повинен з'ясувати ці особливості, а також ідентифікувати сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин, уявити зміст їх предмета на всіх рівнях управління. Кожен вивчаючий цю тему повинен зрозуміти, що соціально-трудові відносини не можуть будуватися без врахування принципів (їх шість: солідарності, субсидіарності, патерналізму, дискримінації, конфлікту, партнерства). В залежності від характерних особливостей визначають типи соціально-трудових відносин.

Як мета і критерій досконалості відносин у сфері праці виступає якість трудового життя, отже обов'язково потрібно розглянути основу концепції якості трудового життя, показники, що її характеризують.

Ситуаційне завдання 1

В обов'язки працівників служб управління персоналом входить знання документів, уміння їх застосовувати, вміння засновувати на них власні розробки, популяризувати їхній зміст, пояснювати їхній зміст і дії працівникам підприємства.

Студентам пропонується зразковий склад таких документів і дається завдання: систематизувати документи за рівнями використання.

Зразковий склад документів, що визначають або впливають на трудові відносини: штатний розклад і оргструктура підрозділу; Конституція; Цивільний кодекс; Кзпп.

Документи, що відбивають державну політику в сфері праці і зайнятості: по міжнародному співробітництву в поділі праці, з питань активної політики в поділі праці (бюджетні програми, програми організації допомоги в працевлаштуванні, посібник по безробіттю, інформування населення); з питань політики доходів (про системи і розміри оплати праці, інші виплати, пільги, ціни, податки, соціальній захист, тарифи тощо); законодавство про охорону праці; про трудові угоди і суперечки та ін.

Рекомендації Мінпраці і НДІ праці; Тарифно-кваліфікаційні характеристики загально-галузевих посад службовців і загально-галузевих професій робітників; Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців і інших службовців; Декларація прав народів; матеріали МОП, ООН, міжнародні угоди про поділ праці, кооперації (у тому числі в рамках СНД); посадова інструкція; Укази Президента; карта аналізу змісту праці; трудова угода (контракт); карта атестації робочого місця; Статут; колективний договір (угода); положення про персонал або трудовий розпорядок; штатний розклад; організаційна структура; рішення трудового колективу, власників; організаційно-розпорядницькі документи; Положення про підрозділ; норми; нормативи; Класифікатор професій робітників, посад службовців і тарифних розрядів; Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників.

Розв'язок:

Рівень	Найменування документів
Міжнародний	Декларація прав народів; матеріали МОП, ООН; міжнародні угоди про поділ праці, кооперації (у тому числі в рамках СНД).
Національний	Конституція; Цивільний кодекс; Кзпп; Укази Президента; документи, що відбивають державну політику в сфері праці і зайнятості: по міжнародному співробітництву в поділі праці, з питань активної політики в поділі праці (бюджетні програми, програми організації допомоги в працевлаштуванні, посібник по безробіттю, інформування населення з питань політики доходів (про системи і розміри оплати праці, інші виплати, пільги, ціни, податки, соціальній захист, тарифи тощо); законодавство про охорону праці, про трудові угоди і суперечки тощо; рекомендації Мінпраці і НДІ праці; Класифікатор професій робітників, посад службовців і тарифних розрядів; Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників; Тарифно-кваліфікаційні характеристики загально-галузевих посад службовців і загально-галузевих професій робітників; Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців та інших службовців тощо.
Галузевий	Тарифні угоди; галузеві нормативи і правила; рекомендації; методичні матеріали; організаційно-розпорядницькі документи міністерств
Мікроекономічний	Статут; колективний договір (угода); положення про персонал або трудовий розпорядок; штатний розклад; організаційна структура; рішення трудового колективу, власників; організаційно-розпорядчі документи
Підрозділу	Положення про підрозділ; штатний розклад і оргструктура підрозділу; норми; нормативи
Робочого місця	Посадова інструкція; трудова угода (контракт); карта аналізу змісту праці; карта атестації робочого місця

Ситуаційне завдання 2

Провідний бухгалтер одного із підприємств Н.П. Середа 18 червня поточного року подала заяву про звільнення за власним бажанням. Через 10 днів Н.П. Середа повідомила про своє рішення залишитися на роботі і звернулася із проханням повернути їй заяву. У проханні їй було відмовлено та пояснено, що наказ про звільнення підписаний, а на її місце приймається інший працівник. Н.П. Середа була дуже стурбована і попередила, що буде скаржитися на дії адміністрації.

1. Дайте оцінку обґрунтованості вимог працівника.
2. Оцініть правильність дій адміністрації.
3. У якому порядку повинен розглядатися трудовий спір у зв'язку із відмовою адміністрації скасувати наказ про звільнення Н.П. Середи?

Рольова вправа

«Розвиток навичок ведення переговорів»

Вправа спрямована на розвиток навичок ведення переговорів.

Усі учасники повинні поділитися на пари. Один з учасників буде грати роль начальника відділу (суб'єкт А), другий – заступник директора з організаційних питань (суб'єкт Б).

Ситуація: компанія працює на фірму «Велес».

(А) – керує дослідницькою лабораторією.

(Б) – менеджер, відповідальний за усі науково-дослідницькі підрозділи. Вони навчалися в одній групі в коледжі і працюють на «Велес» вже більше 6 років. (Б) 2 роки є офіційним начальником (А).

Одна із підлеглих (А) справила на нього велике враження. Її ім'я Анна Сергієнко, вона прийшла в компанію 10 місяців тому. Анна закінчила інститут за спеціальністю інженер-механік. Її початкова зарплата склала 30 тис. грн. на рік, але відповідно до стратегії фірми у цій галузі їй пообіцяли підвищити зарплату через півроку за першими результатами її праці та наступний перегляд умов контракту через рік. (А) оцінив її роботу дуже високо, він враховував тривалість її праці, її бажання співпрацювати з іншими, те, як вона легко увійшла у колектив, її внесок у загальні розробки лабораторії. Він вважає її найкращою з новачків у колективі. Зарплата у відділі варіюється від 30 до 56 тис. грн., в середньому біля 43 тис. грн.

Роль (А): Ви бажаєте влаштувати Анні значне підвищення, вам не хотілося б її втратити, оскільки вона знає, що більшість працівників у відділі отримує більше неї. Зазвичай у компанії практикується збільшення зарплати на 5% на рік, але можливо і 10% збільшення, а іноді були випадки, коли підвищення досягало 20 і навіть 30%. Ви готові збільшити їй зарплатню настільки, наскільки дозволить (Б).

Роль (Б): Усі начальники підпорядкованих йому відділів роблять спроби отримати від нього якомога більше грошей, фірма ж потребує щоб він максимально економив гроші. Керівництво рекомендує щоб підвищення було не більше 8% на рік. Але воно також зацікавлено у збереженні хороших працівників і в забезпеченні рівної оплати праці. Отже, ваше завдання зекономити гроші і у цьому випадку, наскільки це можливо.

На вправу дається 15 хвилин. Після завершення переговорів проаналізуйте результати й тактику ведення переговорів, обсудіть реальні шляхи виправлення помилок.

Завдання для індивідуальної роботи

Завдання 7.1

Навести перелік нормативно-законодавчих документів, що регулюють соціально-трудові відносини в Україні та дати їх анотацію. Матеріали відобразити у табличній формі.

Контрольні питання до теми 7:

- Що називають соціально-трудовами відносинами?
- Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудових відносин.
- Назвіть і опишіть рівні соціально-трудових відносин.
- Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?
- У чому полягає головна функція професійних спілок?
- За яких умов трудові відносини на Заході вважаються «здоровими» або «справедливими»?
- У яких формах виявляються соціально-трудові відносини як система?
- Викладіть основні принципи соціально-трудових відносин.
- Що є предметом соціально-трудових відносин на міжнародному рівні?
- У чому полягає сутність принципу солідарності?

Тест 7.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Термін «соціально-трудові відносини» вживається в економічній літературі з:

- а) 80-х років ХХ ст.;
- б) 70-х років ХХ ст.;
- в) 60-х років ХХ ст.;
- г) 90-х років ХХ ст..

2. Дискримінація, як тип соціально-трудових відносин, характеризується:

- а) необґрунтованим обмеженням прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин;
- б) законним обмеженням прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- в) незаконним наданням прав суб'єктам соціально-трудових відносин;
- г) формою документального закріплення партнерських зв'язків.

3. Третя група суб'єктів соціально-трудових відносин – це:

- а) органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях);
- б) органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування;
- в) представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління);
- г) первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування).

4. Особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою – це:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) керівник підприємства.

5. Друга група суб'єктів соціально-трудових відносин – це:

- а) представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління);
- б) первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування);
- в) органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях);
- г) органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

6. Реалізація профспілками своїх функцій має здійснюватися за таким з напрямів:

- а) посилення трудової мотивації у сфері праці;
- б) збирання інформації про ситуацію на ринку праці;
- в) підготовка та перепідготовка персоналу;
- г) облік витрат роботодавця на заробітну плату.

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

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

8. Основним інструментом, за допомогою якого регулюються соціально-трудова відносинами, є:

- а) встановлення мінімального рівня зайнятості;
- б) система охорони праці на підприємстві;
- в) відповідні державні програми на різних економічних рівнях;
- г) узгодження діяльності з органами влади.

9. Соціально-трудова відносинами – це:

- а) комплекс взаємовідносин між людьми з приводу залучення працівників до трудової діяльності, використання їх знань і досвіду, оплати їхньої праці, відтворення робочої сили;
- б) сфера формування попиту й пропозиції на вироблену продукцію;
- в) сукупність взаємопов'язаних естетичних факторів, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства;
- г) система взаємовідносин між організаціями, що забезпечують фінансування державних програм.

Тест 7.2

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Соціально-трудова відносинами	А. Спільна відповідальність людей, що ґрунтується на особистій відповідальності та злагоді, єдності і спільності інтересів.
2. Роботодавець	Б. Сукупність об'єктивно існуючих якісних та кількісних понять і категорій, що характеризують взаємодію суб'єктів трудових відносин в процесі праці та в сфері основних параметрів рівня та якості життя населення.

1	2
3. Найманий працівник	В. Фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем, шляхом укладання трудового договору (контракту) на виконання певної трудової функції.
4. Субсидіарність	Г. Систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо).
5. Патерналізм	Д. Юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця, використовує найману працю згідно з трудовим договором.
6. Солідарність	Е. Монопольна роль держави у соціально-трудовах відносинах, практично повна їх державна регламентація.
7. Якість трудового життя	Ж. Особиста відповідальність, однак згідно з цим принципом перевага надається самозахисту порівняно із зовнішньою допомогою.

Література для вивчення теми

Основна [1-7;9;27;38;64;76;109;170].

Додаткова [23;45;61;146;165].

Тема 8. Соціальне партнерство: сутність та роль у функціонуванні ринкової економіки

Мета – дати характеристику соціального партнерства; проаналізувати проблеми формування соціального партнерства в Україні; розглянути основні законодавчі акти, що регулюють СП в Україні; розкрити роль держави, профспілок та найманих працівників у системі соціального партнерства.

План

1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
2. Форми і принципи соціального партнерства.
3. Держава в системі соціально-трудовах відносин.
4. Роль найманих працівників і профспілок у системі соціального партнерства.

Зміст теми

Соціальне партнерство: сутність та роль у функціонуванні ринкової економіки. Форми і принципи соціального партнерства. Держава в системі соціального-трудових відносин. Роль найманих працівників і профспілок в системі соціального партнерства. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрями його розвитку.

Основні терміни та поняття

Соціальне партнерство, система соціального партнерства, об'єкт соціального партнерства, суб'єкти соціального партнерства, форми соціального партнерства, функції соціального партнерства, соціальна держава, роботодавці, професійна спілка.

Методичні рекомендації до вивчення теми

При вивченні цієї теми студентам варто звернути увагу на те, що сталий розвиток економіки і суспільства, формування сильної й ефективної держави можливі тільки на основі соціальної консолідації, розширення соціальної підтримки цілей і дій влади. Соціальна консолідація є необхідною умовою для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадського суспільства. У свою чергу, соціальна консолідація і масова підтримка влади можуть бути забезпечені тільки в тому випадку, якщо реальним пріоритетом розвитку держави та економіки стане соціально значуща мета – забезпечення благополуччя, безпеки і гідного життя громадян України. Одним із способів вирішення вище означених проблем є запровадження в Україні дієвої системи соціального партнерства.

Вивчення аспектів регулювання соціально-трудових відносин методами соціального партнерства передбачає оволодіння студентами теоретичних положень щодо сутності соціального партнерства та його значення у функціонуванні ринкової економіки, його форм і принципів. Важливо розглянути роль держави, роботодавців і найманих працівників (а, значить, і свою роль) у створенні системи узгодженої взаємодії сторін з метою реалізації інтересів кожної з них. Таким чином, ця тема має не тільки навчальне, але й виховне значення для студентів.

Соціальне партнерство уявляє собою сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців

та держави, спрямованих на узгодження та захист їх інтересів. Це є специфічний вид громадських відносин між різними соціальними групами, прошарками й класами, які мають суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси.

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудоких відносин, їх суб'єктами та органами здійснюється водночас на різних рівнях і у різних формах. *Основні форми соціального партнерства такі:*

- спільні консультації представників сторін на всіх рівнях;
- колективні переговори на всіх рівнях;
- укладання договорів та угод на всіх рівнях;
- погодження на національному й регіональному рівнях політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії і показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту місцевого ринку праці та виробника і т. ін.;
- спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм на всіх рівнях;
- організація примирних та арбітражних процедур на всіх рівнях;
- участь найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства на всіх рівнях;
- спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участь найманих працівників у доходах підприємства на умовах, визначених колективним договором;
- розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня та їх вирішення шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обмін необхідною інформацією;
- контроль за виконанням спільних домовленостей на всіх рівнях та ін.

Найбільш інституційною структурованою ланкою соціального партнерства в Україні нині є профспілки, а за даними Федерації профспілок України понад 90% найманих працівників є членами профспілок, і, зрозуміло, що майже кожен студент стає потенційним членом такої організації. Тому логічним є вивчення закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності». Обговорення сучасного профспілкового руху, а також загалом стану соціального

партнерства, приведуть до виявлення як позитивних ознак, так і суттєвих недоліків, що у кінцевому рахунку дозволить з'ясувати невикористаний потенціал соціального партнерства на сучасному етапі розвитку економіки.

Контрольні питання до теми 8:

- Що являє собою соціальне партнерство?
 - Розкрийте функції і напрямки соціального партнерства.
 - Назвіть завдання системи соціального партнерства.
 - Охарактеризуйте принципи соціального партнерства.
 - Розкрийте сутність і зміст колективного договору.
 - Охарактеризуйте закордонний досвід соціального партнерства.
 - Назвіть суб'єкти соціального партнерства.
 - Які функції держави в системі соціального партнерства?
 - Назвіть основні завдання системи соціального партнерства в Україні.
- Які, на вашу думку, причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні?

Література для вивчення теми

Основна [4-5;9;38;76;109].

Додаткова [47;51;65;71;143-146].

Тема 9. Регулювання соціально-трудова відносин методами соціального партнерства

Мета – набути знання та вміння прийняття рішень щодо запобігання конфліктів, вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння інструментів реалізації соціального партнерства, зрозуміти механізм дії соціального партнерства, з'ясувати пріоритетні напрями й перспективи його розвитку на всіх рівнях.

План

1. Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудова відносин.
2. Правові засади та механізм соціального партнерства.
3. Колективні договори й угоди – основа соціального партнерства.

4. Пріоритетні напрями колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

5. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоваих відносин.

Зміст теми

Регулювання соціально-трудоваих відносин методами соціального партнерства. Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудоваих відносин. Правові засади та механізм соціального партнерства. Колективні договори і угоди – основа соціального партнерства. Пріоритетні напрями колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці: забезпечення ефективної зайнятості; договірне регулювання оплати праці; організація і охорона праці; розвиток персоналу. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоваих відносин.

Основні терміни та поняття

Галузеві угоди, Генеральна угода, громадське регулювання соціально-трудоваих відносин, державні програми, колективний договір, зміст колективного договору, зміст угод на державному, галузевому і регіональному рівнях, колективні переговори, колективно-договірне регулювання соціально трудових відносин, контроль за виконанням колективного договору (угоди), регулювання соціально-трудоваих відносин, методи регулювання соціально-трудоваих відносин, механізм соціального партнерства, Національна рада соціального партнерства, правові засади соціального партнерства, примирні процедури, регіональні угоди.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Варто зазначити, що основною формою регулювання соціально-трудоваих відносин виступає соціальне партнерство, яке проявляє себе в укладанні трудових угод на різних рівнях між соціальними партнерами.

Студент повинен зрозуміти, як саме відбувається регулювання соціально-трудоваих відносин, що включає система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудоваих відносин. Важливо розмежовувати заходи, інструменти, форми й методи регулювання.

Особливо варто підкреслити сутність колективного договору, регіональної угоди, галузевої угоди, генеральної угоди, індивідуального трудового договору, які зобов'язання сторін містять кожен з цих документів, який їх зміст. Важливо розглянути умови укладання колективного договору, порядок ведення колективних переговорів, з'ясувати пріоритетні напрями соціального партнерства й перспективи його розвитку на всіх рівнях. Корисним є обговорення міжнародного досвіду регулювання соціально-трудова відносин (три моделі повинно бути розглянуто).

Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудова відносин включає:

по-перше, заходи та інструменти регулювання (моніторинг, аналіз, оцінка, створення інформаційного фонду, системи показників – **заходи (громадські і державні)**, розробка нормативно-правової бази – **інструменти** (державні), державні програми (національні, галузеві, регіональні, часткові).

по-друге, форми та методи регулювання.

Регулювання СТВ здійснюється за допомогою методів соціального партнерства:

- адміністративні (накази, інструкції);
- організаційні (інфраструктура, спеціальні служби контролю за виконанням програм);
- економічні;
- фінансово-кредитні.

Основною формою регулювання СТВ виступає соціальне партнерство, яке проявляє себе в укладанні трудових угод на різних рівнях між соціальними партнерами: Генеральна угода, галузеві угоди, регіональні угоди, колективні договори на підприємствах, індивідуальні трудові угоди.

Контрольні питання до теми 9

- Охарактеризуйте систему заходів державного регулювання соціально-трудова відносин.
- Як відбувається громадське регулювання соціально-трудова відносин?
- Охарактеризуйте правову основу соціального партнерства в Україні.
- Як діє механізм соціального партнерства?

- Яка роль колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин?
- Охарактеризуйте основні положення змісту колективного договору.
- Які основні питання включає зміст угод на державному, галузевому і регіональному рівнях?
- Поміркуйте, в чому полягає ваша роль як рядового члена студентської профспілки в системі соціального партнерства?
- Які функції виконує соціальне партнерство у забезпеченні ефективної зайнятості?
- Назвіть основні завдання соціального партнерства в галузі організації оплати й охорони праці.
- Які ви можете запропонувати заходи соціального партнерства в питаннях розвитку персоналу?
- Які висновки можна зробити з досвіду регулювання соціально-трудових відносин у розвинених країнах?

Тест 9.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

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

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

2. Колективний договір укладається між:

- а) власником підприємства і профспілкою трудового колективу;
- б) об'єднаннями профспілок різних підприємств;
- в) місцевими органами комунальної власності і об'єднаннями профспілок;
- г) власником і місцевими органами державної влади.

3. Право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається:

- а) місцевим органам державної влади;
- б) юристам;
- в) професійним спілкам;
- г) спеціальним представникам.

4. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше:

- а) одного року;
- б) двох років;
- в) трьох років;
- г) чотирьох років.

5. Для регулювання соціально-трудових відносин держава застосовує методи:

- а) політичні;
- б) культурні;
- в) адміністративні, економічні;
- г) педагогічні.

6. Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через:

- а) 5 днів після завершення колективних переговорів;
- б) 10 днів після завершення колективних переговорів;
- в) 15 днів після завершення колективних переговорів;
- г) 20 днів після завершення колективних переговорів.

7. Важливим елементом системи соціального партнерства, що забезпечує її дієвість і мобільність, є:

- а) механізм економічного зростання;
- б) механізм мотивації робітників;
- в) механізм партнерських відносин;
- г) механізм державного планування.

8. Головною метою соціального партнерства є:

а) укладання генеральних угод;
б) узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері праці;

в) надання партнерам будь-якої інформації, використання якої допомогло б останнім у прийнятті оптимальних рішень;

г) контроль найманих працівників у процесі праці.

9. Для успішного виконання своїх суспільних функцій система соціального партнерства має включати в себе:

а) сукупність різних спільних документів (колективних договорів, угод, рішень, ухвал тощо), які схвалюються цими органами на основі взаємних консультацій, переговорів між зацікавленими сторонами і приймаються ними до виконання;

б) сукупність постійних і тимчасових дво-, три- і багатосторонніх органів, що формуються представниками найманих працівників та роботодавців, а також виконавчої влади і здійснюють взаємодію між ними на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин

(національному, регіональному, галузевому, рівні підприємств та їхніх підрозділів);

в) відповідну культуру, традиції, форми взаємодії, співвідношення вказаних органів і порядок, послідовність розробки й виконання, пріоритетність документів, які ними приймаються;

г) всі відповіді вірні.

10. Однією з функцій держави в системі соціального партнерства є:

а) аналітична;

б) планування;

в) контрольна;

г) стабілізаційна.

11. Основними напрямками розвитку соціального партнерства в Україні є:

а) зменшення оплати праці на застарілому обладнанні;

б) зменшення податкового тиску на працівників підприємств та організацій і боротьба з корупцією;

в) створення механізму заохочення сторін соціального партнерства до вирішення проблем забруднення навколишнього середовища;

г) задоволення людських потреб у відповідній сфері та у визначений період.

Тест 9.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Механізм партнерських відносин	А. Постійно діючий тристоронній орган, що діє на державному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях, основними завданнями якого є: підготовка рекомендацій Президентові України щодо напрямів державної соціальної політики; розгляд проектів законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудова відносин, пропозицій щодо ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці; узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій сторін у соціально-трудова сфері з метою забезпечення поєднання інтересів роботодавців та працівників; пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктів; розробка пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій під час їх укладання; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між сторонами; проведення досліджень, підготовка висновків з цих питань тощо.

1	2
2. Національна рада соціального партнерства	Б. Тип соціально-трудова відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів (сторін) соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні (за мірками свого суспільства) умови життя.
3. Колективний договір	В. Постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень з питань політики зайнятості в країні.
4. Колективна угода	Г. Добровільна громадська організація громадян, пов'язаних спільними професійними, виробничими інтересами за родом їхньої діяльності, яка створюється з метою представництва і захисту їхніх соціально-трудова прав та інтересів.
5. Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення	Д. Правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.
6. Професійна спілка	Е. Способи, процедури, форми, методи взаємодії, система контролю виконання прийнятих договорів та угод, організаційно-функціональні структури.
7. Суб'єкт соціального партнерства	Ж. Наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку, роботодавці та їх об'єднання – з другого, і держава та органи місцевого самоврядування – з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин.
8. Об'єкт соціального партнерства	З. Правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві (в організації) між найманими працівниками та роботодавцем для узгодження їхніх інтересів.
9. Соціальне партнерство	К. Узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення.

Література для вивчення теми

Основна [4-5;9;38;76;109].

Додаткова [62;91;144].

Тема 10. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Мета – визначити основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери, охарактеризувати міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини та проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнані МОП.

План

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

Зміст теми

Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери. Джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери: соціально-демографічні та міграційні процеси, зайнятість, ринок праці, безробіття, соціально-трудові процеси на підприємствах, умови й охорона праці, доходи та рівень життя населення, регіональний людський розвиток, соціально-психологічний клімат в трудових колективах. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

Основні терміни та поняття

Моніторинг, моніторинг соціально-трудової сфери, принципи моніторингу, методи збирання інформації, адміністративна статистика, переписи населення, вибіркові обстеження підприємств, соціологічні обстеження, опитування, Державний комітет статистики України, демографічне навантаження, трудовий колектив.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Актуальним є огляд головних завдань і принципів моніторингу. Варто також уявити основні напрями моніторингу та ідентифікувати джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини.

Багато звернути увагу на те, у чому полягають порівняльні переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість і соціально-трудова відносини.

Під терміном «моніторинг» розуміють систему спостережень за економічними та соціальними явищами, процесами з метою збору інформації, визначення характерних тенденцій, закономірностей, а також виявлення суперечностей, які несуть небезпеку економічної кризи або соціальних загроз, конфліктів тощо.

Моніторинг соціально-трудова сфери в Україні – це система безперервного спостереження за демографічними процесами, станом ринку праці, розвитком соціального партнерства, доходами, рівнем життя, а також визначення соціально-економічної захищеності населення.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудова сфери України є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення.

Основні напрями моніторингу соціально-трудова сфери:

- соціально-демографічні та міграційні процеси;
- зайнятість;
- ринок праці;
- безробіття;
- соціально-трудова процеси на підприємствах;
- умови й охорона праці;
- доходи та рівень життя населення;
- регіональний людський розвиток;
- соціально-психологічний клімат в трудових колективах.

Моніторинг соціально-трудова сфери в Україні є важливим і необхідним інструментом розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу, вдосконалення соціально-трудова відносин.

Контрольні питання до теми 10:

- Що називають моніторингом?
- Охарактеризуйте сутність, основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудова сфери.
- Які основні завдання моніторингу соціально-трудова сфери?
- Назвіть та дайте коротку характеристику основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини.

- У чому полягають порівняльні переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини?
- Назвіть основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери.
- Які основні проблеми є у кожному з напрямків моніторингу соціально-трудової сфери?
- Надайте свої рекомендації та пропозиції щодо покращання ситуації в сфері моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
- Дайте характеристику організації моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
- Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України? Назвіть їх основні функції.

Тест 10.1

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

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

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

2. Принцип тотожності – це:

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

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

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

4. Принцип єдності об'єкта спостереження – це:

а) відповідність між системою моніторингу та об'єктом дослідження;

б) відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства;

в) спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому;

г) підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням.

5. Принцип комплексності – це:

а) спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому;

б) відповідність між системою моніторингу та об'єктом дослідження;

в) підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням;

г) відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства.

6. Тип вікової структури населення, що характеризується повільною зміною поколінь, скороченням народжуваності, подовженням тривалості життя є:

а) прогресивним;

б) регресивним;

в) стабільним;

г) не стабільним.

7. Демографічне навантаження – це:

а) співвідношення населення працездатного і пенсійного віку;

б) співвідношення населення непрацездатного і пенсійного віку;

в) співвідношення населення працездатного віку і економічно активного;

г) співвідношення населення працездатного і непрацездатного віку.

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

а) вибіркові обстеження домогосподарств;

б) соціологічні обстеження;

в) переписи населення;

г) вибіркові обстеження підприємств.

Тест 10.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Трудовий колектив	А. Розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження.
2. Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери	Б. Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації.
3. Моніторинг соціально-трудової сфери	В. Відслідковування та аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо).
4. Соціологічні обстеження	Г. Спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.
5. Наукові завдання моніторингу	Д. Сукупність об'єднаних для спільних дій з досягнення суспільно-корисних цілей людей, пов'язаних спільністю інтересів, оформлених структурно та таких, що мають органи управління, забезпечення дисципліни та відповідальності.
6. Методичні завдання моніторингу	Е. Забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.
7. Інформаційні завдання моніторингу	Ж. Система послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Література для вивчення теми

Основна [27;38;64;106].

Додаткова [25;77;95;114-116;120;140].

Тема 11. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин

Мета – з'ясувати цілі, завдання, структуру, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці; охарактеризувати

міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини та проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнані МОП.

План

1. Особливості функціонування МОП.
2. Розробка програм, спрямованих на покращення умов функціонування соціально-трудова відносин.

Зміст теми

Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці. Організація діяльності Міжнародної організації праці. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці. Застосування Конвенцій країнами-членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП.

Основні терміни та поняття

Міжнародна організація праці, Міжнародний пакт, Організація Об'єднаних Націй, цілі МОП, органи МОП, Міжнародне бюро праці, організаційно-практична діяльність, Міжнародний кодекс праці, сфери діяльності, конвенція, бюро статистики МОП.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Дуже важливо розглянути сутність і значення міжнародних актів про економічні, соціальні й культурні права людини, зокрема, основоположних конвенцій і рекомендацій МОП. Необхідно особливу увагу звернути на те, що конвенції і рекомендації розглядаються МОП як мінімальні стандарти для країн-членів та не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих та підприємців. Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом.

Обов'язковим є ознайомлення з такими питаннями як головні цілі МОП, її завдання, вищий орган (Міжнародна конференція праці), структура МОП та основні напрями діяльності структурних елементів, методи діяльності, основні сфери діяльності МОП.

Міжнародна організація праці (МОП) була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудова проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини значну увагу приділяє проголошенню та закріпленню, поряд з іншими, основних трудових прав, зокрема.

- Право на працю;
- Право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації;
- Задовільні умови існування працівників та їх сімей;
- Безпечні та здорові умови праці;
- Однакові для всіх можливості просування по службі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації;
- Право на відпочинок;
- Право на профспілкову організацію;
- Право на страйк.

Основна форма й метод роботи МОП укладаються в розробці конвенцій і рекомендацій. Конвенції та рекомендації розглядаються Організацією як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Контрольні питання до теми 11:

- Якою є організаційна структура МОП?
- У чому суть основних завдань Адміністративної ради?
- Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
- Розкажіть про історію становлення МОП.
- Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
- Які періодичні видання виходять під егідою МОП?
- Які ви знаєте основні Конвенції в галузі зайнятості населення?
- Назвіть основні Конвенції, присвячені захисту трудових прав у сфері умов і охорони праці.
- Назвіть Конвенції, ратифіковані Україною.
- Які програми були розроблені МОП для покращення умов функціонування соціально-трудова відносин?

Література для вивчення теми
Основна [14;27;38-40;44;76].
Додаткова [45;62;117].

Тема 12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу

Мета – зрозуміти основну ідею й логіку концепції людського розвитку, з'ясувати способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням, зайнятістю, рівнем життя та людським розвитком, навчитися розраховувати індекс людського розвитку та його складові за методологією ПРООН, а також аналізувати динаміку показників людського розвитку в Україні.

План

1. Концепція людського розвитку, запропонована Програмою розвитку ООН.
2. Міжнародна методологія розрахунку Індексу людського розвитку.
3. Динаміка основних показників людського розвитку в Україні.
4. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
5. Людський розвиток регіонів України.
6. Найважливіші напрями забезпечення людського розвитку в Україні.

Зміст теми

Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу. Концепція людського розвитку, запропонована Програмою розвитку ООН. Міжнародна методологія розрахунку Індексу людського розвитку. Динаміка основних показників людського розвитку в Україні. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку. Людський розвиток регіонів України. Найважливіші напрями забезпечення людського розвитку в Україні.

Основні терміни та поняття

Людський розвиток, концепція людського розвитку, реалізація базових можливостей, співробітництво, розвиток економіки, індекс

людського розвитку, міжнародна методика, економічне зростання, зайнятість, людський розвиток регіонів, базовий принцип, напрями забезпечення людського розвитку.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Розглядаючи тему, варто зрозуміти основну ідею і логіку концепції людського розвитку, з'ясувати способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком. Необхідно відзначити коло ключових проблем, які впливають на життя людей.

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі – принцип, згідно з яким *економіка існує для розвитку людей, а не люди – для розвитку економіки*.

Одним із завдань студента є отримання навичок розрахунку індексу людського розвитку та його складових за методологією ПРООН. Для більш глибокого засвоєння матеріалу доцільно з'ясувати взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості, рівня життя, нерівності і людського розвитку, проаналізувати динаміку показників людського розвитку в Україні на конкретних статистичних даних.

На основі концепції людського розвитку важливо детально обговорити реальні заходи, які можуть бути зорієнтовані на розширення можливостей розвитку здібностей і задоволення потреб людей, їхню активну участь в житті суспільства.

Концепція людського розвитку характеризується такими принциповими особливостями:

- наголошення на активності людей як суб'єктів процесу свого власного розвитку;
- увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацездатних та економічно не активних;
- постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;
- підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови поліпшення продуктивних здібностей людей;
- визнання високої значимості невиробничої активності жінок, підтримка рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;

– надання пріоритетності тим секторам, які сприяють піднесенню якості життя, не впливаючи, однак, безпосередньо на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона довкілля, санітарія тощо);

– підтримка не лише з боку економічних і фінансових інститутів, а й з боку неурядових, громадських організацій, церкви, закладів культури тощо.

Концепція людського розвитку включає такі основні елементи: *реалізація базових можливостей, співробітництво, справедливість, сталість, безпека.*

Міжнародна методика розрахунку індексу людського розвитку, передбачає використання даних про стан здоров'я населення, рівень освіти і добробут.

Параметри здоров'я представлені показником очікуваної тривалості життя при народженні; рівень освіти характеризують показники писемності дорослого населення й охоплення навчанням населення певних вікових груп; добробут визначається як обсяг валового внутрішнього продукту, розрахований на душу населення.

Індекс людського розвитку розраховується як проста середня з індивідуальних індексів тривалості життя, індексу досягнутого рівня освіти та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення. Всі ці показники обчислюються за допомогою нормування, проте мають певні особливості.

Індекс тривалості життя обчислюється за формулою:

$$I_{тр. жит.} = (X_i - X_{мін}) / (X_{макс} - X_{мін}), \quad (12.1)$$

де X_i – очікувана тривалість життя при народженні населення i -тої території;

$X_{макс}$ – його максимальне значення;

$X_{мін}$ – його мінімальне значення.

Другою складовою індексу людського розвитку є досягнення в сфері освіти населення. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів:

- досягнутий рівень писемності дорослого населення;
- сукупна частка учнів в загальній чисельності населення у віці від 6 до 22 років, (причому враховується тільки половина всієї чисельності дітей 6 років, оскільки не всі діти починають освіту з 6-ти років).

В кінцевому рахунку зазначені показники освіти беруться з ваговими коефіцієнтами. Більша вага надається досягнутому рівню писемності дорослого населення:

$$I_{писемн} = (2 \times X_{писемн} + X_{учні}) / 3 \quad (12.2)$$

де $X_{писемн}$ – рівень писемності дорослого населення;
 $X_{учні}$ – частка учнів в загальній чисельності населення відповідного віку.

Особливості *індексу скоригованого реального ВВП* на душу населення пов'язані з існуванням надто значних розбіжностей за рівнем доходів населення різних країн світу. Починаючи з певного рівня, базові можливості виявляються задоволеними (харчування, одяг, житло, здоров'я, освіта). Проте, людина може використовувати доходи не з позитивним ефектом для власного розвитку чи відпочинку, а з негативним – для придбання наркотиків, алкоголю тощо (поняття спадаючої цінності високих доходів). Тому при розрахунку індексу людського розвитку використовується логарифмічне нормування за десятковим логарифмом (12.3), що дозволяє скоригувати вплив надвисоких доходів у розвинутих країнах світу. Максимальне й мінімальне значення прийняті відповідно за 40000 та 100 доларів на рік на особу (за паритетом купівельної спроможності).

$$I_{дох} = (lg x_i - lg x_{мін}) / (lg x_{макс} - lg x_{мін}) \quad (12.3)$$

Інтегральний індекс людського розвитку обчислюється за формулою простої середньої арифметичної індексів окремих складових):

$$I = (I_{тр. жит} + I_{писемн} + I_{дох}) / 3 \quad (12.4)$$

Механічне використання запропонованої ПРООН методики є недоцільним з огляду на специфіку інформаційної бази України.

Концепція людського розвитку пропонує такі способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком:

- по-перше, нарощення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їх активній участі у виробництві та розподілі благ;

- по-друге, справедливий розподіл доходу і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;

- по-третє, досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;

- по-четверте, розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній і економічній сферах, причому

особливої уваги потребують ті групи населення, чії можливості були з різних причин обмеженими (наприклад, жінки).

Найважливіші напрями наукових досліджень людського розвитку в Україні.

- розробка методології та методики соціально-демографічного аналізу та прогнозування;

- дослідження в сфері ефективності державної соціальної політики, підвищення рівня життя населення, подолання бідності та становлення середнього класу в суспільстві, реформування системи соціального захисту населення, розвитку трудових відносин і соціального партнерства, гендерних досліджень;

- розробка методичних засад оцінки і моделювання людського розвитку та окремих його складових;

- комплексний аналіз міграційних процесів;

- розробка методичних засад комплексного використання інформації для аналізу соціально-економічних і демографічних процесів;

- дослідження проблем демографії;

- проведення комплексних фундаментальних досліджень причин і наслідків демографічної кризи;

- дослідження проблем відтворення демографічного потенціалу.

Напрями забезпечення людського розвитку в Україні до 2015 р.

- зменшити наполовину відсоток людей, які живуть за межею бідності, страждають від недоїдання;

- зменшити розповсюдження ВІЛ/СНІДу;

- зменшити смертність серед немовлят на 2/3;

- зменшити рівень материнської смертності на $\frac{3}{4}$;

- забезпечити всім доступ до репродуктивної медицини;

- зменшити наполовину відсоток людей, які не мають доступу до чистої питної води;

- надати всім дітям початкову освіту.

Завдання 12.1.

Розрахувати індекс тривалості життя, рівень освіченості, індекс скоригованого реального ВВП на душу населення та індекс людського розвитку за таких умов. Виходячи із досягнутих значень очікуваної тривалості життя при розрахунку ІЛР були прийняті значення: максимум – 85 років, мінімум – 25 років. В Україні очікувана

тривалість життя становила 71,4 років; рівень грамотності склав 99,7%, а питома частка учнів у віці до 24 років – 80,1%. Нормативний діапазон – від 100% до 0%. Індекс реального ВВП на душу населення становить 0,501.

Розв'язок:

$$ІЛР = (I_{тр.життя} + I_{освіченості} + I_{мат.доброб.}) / 3$$

1) Індекс тривалості життя:

$$I_{тр.життя} = (X_i - X_{min}) / (X_{max} - X_{min})$$

де X_i – очікувана тривалість життя при народженні населення i -ї території;

X_{max} – максимальне значення показника (прийняте на рівні 85 років);

X_{min} – мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25 років).

$$I_{тр.життя} = (71,4 - 25) / (85 - 25) = 0,773.$$

$$2) I_{освіченості} = (2X_{грамот.} + X_{частка учнів}) / 3$$

де $X_{грамот.}$ – індекс грамотності дорослого населення;

$X_{частка учнів}$ – індекс сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку.

Складові цього індексу $X_{грамот.}$, $X_{частка учнів}$ обчислюються за такою самою формулою. При цьому:

X_i – означає частку грамотних серед дорослого населення i -ї території у відсотках (для розрахунку $X_{грамот.}$) і сукупну частку учнів у відсотках (для розрахунку $X_{частка учнів}$);

X_{max} – максимальне значення обох показників (прийняте на рівні 100%);

X_{min} – мінімальне значення обох показників (прийняте на рівні 0%).

$$X_{грамотності} = (99,7 - 0) / (100,0) = 0,997;$$

$$X_{частка учнів} = (80,1 - 0) / (100 - 0) = 0,801.$$

$$I_{освіченості} = (2 \times 0,997 + 0,801) / 3 = 0,932.$$

На основі розрахованих індексів оцінюємо загальний індекс людського розвитку.

$$ІЛР = (0,773 + 0,932 + 0,516) / 3 = 0,74.$$

Завдання для індивідуальної роботи

Завдання 12.2.

Виконується на підставі реальних статистичних даних, що стосуються конкретного регіону країни (у відповідності до обраного

варіанту). Варіант обирається відповідно до порядкового номеру в академічному журналі.

Проаналізувати показники людського розвитку в обраному регіоні за напрямками:

- демографічна ситуація;
- ринок праці;
- освіта;
- охорона здоров'я;
- добробут населення;
- екологічна ситуація;
- соціальне середовище;
- фінансування людського розвитку.

Контрольні питання до теми 12:

- Як ви розумієте логіку концепції людського розвитку?
- Що спільного і відмінного у концепціях людського розвитку і людського капіталу?
 - У чому полягає концептуальний підхід до людського розвитку?
 - Які основні елементи включає концепція людського розвитку?
 - Яке значення матеріального багатства у людському розвитку?
 - Як розраховується індекс людського розвитку?
 - Які основні виміри застосовуються при розрахунку індексу людського розвитку?
 - Охарактеризуйте здоров'я і тривалість життя в контексті людського розвитку.
 - Розрахуйте індекс людського розвитку і всі його складові для однієї з областей України у 2020 р. за відомими вихідними даними.

Тест 12.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Одним із вайважливіших напрямів забезпечення людського розвитку в Україні є:

- а) подолання бідності;
- б) зменшення демографічної диференціації;
- в) виявлення резервів зростання продуктивності праці;
- г) попередження бідності серед молоді.

2.3 погляду концепції людського розвитку, проблеми зайнятості мають ключове значення тому, що:

а) високий рівень зайнятості забезпечує зростання податкових надходжень до державного бюджету, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку;

б) досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів і передбачення встановлення економічних взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів власників і цілей виробництва сприяє людському розвитку країни;

в) трудова діяльність дає можливість кожному реалізувати накопичений фінансовий капітал і створює стимули для збільшення фінансів та інвестицій;

г) протягом тривалого часу створюється певний продукт і доход.

3. В основі концепції людського розвитку лежить принцип, згідно з яким:

а) економіка існує для розвитку людини;

б) люди існують для розвитку економіки;

в) метою створення будь-якого підприємства є отримання прибутку;

г) економічні проблеми повинні вирішуватися поряд з екологічними.

4. Центральним елементом концепції людського розвитку виступає:

а) людський потенціал;

б) людський капітал;

в) безробітне населення країни;

г) людське ставлення до економічних процесів.

5. Людський розвиток визначається як:

а) систематизована сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя;

б) інтегральна оцінка і якісних і кількісних характеристик економічно активного населення;

в) процес зростання людських можливостей, що забезпечується правами людини, суспільною повагою до особистості;

г) оцінка умов проживання персоналу.

6. Суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізована важлива для людини можливість:

- а) інтенсивності праці;
- б) завантаженості робочого місця;
- в) самомаркетингу;
- г) матеріального рівня життя.

7. В економічно розвинених країнах основна заробітна плата повинна становити в межах:

- а) 40-45%;
- б) 60-65%;
- в) 85-90%;
- г) 50%.

8. Соціальне партнерство сприяє розвитку соціально-трудоких відносин у напрямі:

- а) розвитку інноваційного, високотехнологічного виробництва, що потребує висококваліфікованих працівників;
- б) забезпечення повної й продуктивної зайнятості економічно активного населення;
- в) посилення соціальних гарантій, підвищення рівня життя населення;
- г) послаблення соціальних гарантій, зниження рівня життя населення.

Тест 12.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Концепція людського розвитку	А. Комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.
2. Концепція людського капіталу	Б. Інвестиції в людину розглядаються передусім як засіб збільшення продуктивності праці та доходу, і саме цим визначається їхня економічна ефективність.
3. Абсолютна бідність	В. Засоби, якими вони розпоряджаються, не дають їм змоги вести спосіб життя, прийнятий у їхньому суспільстві.
4. Рівень життя	Г. Теоретична система, яка орієнтована на практику державного управління, методологія її виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства.

1	2
5. Відносна бідність	Д. Показник тривалості життя стосовно новонароджених в даному році, якщо б їм довелося прожити все життя в умовах даної інтенсивності смертності.
6. Очікувана тривалість життя при народженні	Е. Нездатність родини на поточні грошові доходи задовольнити основні потреби в їжі, одязі, житлі.

Література для вивчення теми

Основна [27;38-40;77;120].

Додаткова [11;17;49;81;97;169].

2.3 Модуль 3 (теми 13-18)

Тема 13. Організація праці

Мета – з’ясувати поняття, зміст і значення організації праці, охарактеризувати її основні складові, зрозуміти тенденції її розвитку та методи оптимізації на підприємстві.

План

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Поділ і кооперування.
3. Організація робочих місць.
4. Умови праці та фактори їх формування.

Зміст теми

Організація праці. Поняття, зміст і завдання організації праці. Поділ і кооперування праці. Організація робочих місць. Трудовий процес і його раціоналізація. Умови праці та фактори їх формування. Охорона праці. Дисципліна праці.

Основні терміни та поняття

Організація, організація праці, поділ праці, суспільний поділ праці, технічний поділ праці, бригада, кооперування, робоче місце, організація робочих місць, оснащення робочих місць, атестація і раціоналізація робочих місць, умови праці.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Ефективність праці відчутно залежить від науково обґрунтованих засад організації праці. Складність проблематики організації праці, полягає в тому, що вона органічно пов'язана як з розвитком продуктивних сил, так і виробничих відносин, тобто має природничо-технічну та соціально-економічну сторони. Особливістю організації праці є те, що вона організовується у різноманітних формах, має свої відмінності на підприємствах різних форм власності, на кожному робочому місці.

В результаті вивчення даного матеріалу студенти повинні:

- знати сутність і завдання організації праці, основи поділу і кооперації праці на підприємстві;
- вміти визначити поняття «організація праці», «робоче місце», обґрунтувати організацію та обслуговування робочого місця.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі напрямки:

- удосконалення форм поділу і кооперування праці, практики нормування праці;
- покращення організації і обслуговування робочих місць, умов праці;
- організація добору персоналу та його розвиток;
- ефективне використання робочого часу;
- раціоналізація трудових процесів;
- планування і облік праці;
- мотивація й оплата праці;
- зміцнення дисципліни праці;
- зміцнення дисципліни праці та розвиток творчої ініціативи працівників.

Одним з головних напрямків організації праці на підприємстві є раціоналізація трудових процесів, тобто впровадження прогресивних методів та прийомів праці. Прийоми і методи праці слід вважати раціональними, якщо їх застосування дає ефективні результати праці (її високу продуктивність) при забезпеченні високої якості продукції, дотриманні вимог щодо правил використання обладнання, норм витрат матеріалів та енергії, інтенсивності праці виконавців.

За рахунок раціоналізації трудового процесу можна без великих матеріальних або фінансових витрат досягати на підприємстві будь-якої сфери і напрямку господарювання суттєвого зростання

продуктивності праці, підвищення якості продукції і загальної ефективності роботи. Раціоналізація праці передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Таблиця 13.1.

Фактори формування умов праці на робочому місці

Фактори	Складові
Виробничі	Особливості техніки і технології, рівень механізації і автоматизації праці, якість оснащення робочих місць, режим праці і відпочинку
Санітарно-гігієнічні	Температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці
Безпеки	Захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення
Інженерно-психологічні	Комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів
Естетичні	Краса виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо
Соціальні	Взаємовідносини в трудовому колективі, стиль керівництва, місія і цілі підприємства та міра їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат в колективі

Таблиця 13.2.

Фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність і викликають втому людини

Фактори	Рівні
1	2
Фізичне зусилля	Незначне, середнє, важке і дуже важке
Нервова напруга	Незначна, середня, підвищена
Темп роботи	Помірний, середній, високий
Робоче положення	Обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне
Монотонність роботи	Незначна, середня, підвищена
Температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні	Незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий
Забрудненість повітря	Незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна
Виробничий шум	Помірний, підвищений і сильний шум

1	2
Вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці	Підвищені, сильні, дуже сильні
Освітленість у робочій зоні	Недостатня і погана або осліплююча

Таблиця 13.3.

Класифікація факторів дисципліни праці

Дія чинника	Формування дисципліни
Примушення з боку авторитарної влади або вплив суворої соціальної необхідності, може втримуватися неекономічними або економічними методами	Примусова
Усвідомлення необхідності дотримання юридично встановлених або традиційних норм і правил, схвалення їх як таких, що в кінцевому підсумку відповідають власним інтересам	Свідома, добровільна
Внутрішнє самопереконавання людини, що висуває до себе особисто високі вимоги і постійно виконує їх	Самодисципліна

Методи зміцнення дисципліни праці: адміністративні, правові, організаційні, економічні, матеріальні і моральні.

Види дисципліни: трудова, виробнича, технологічна, фінансова, договірна та ін.

Кількісна характеристика трудових ресурсів (персоналу) підприємства, в першу чергу, вимірюється такими показниками, як облікова і середньоспискова чисельність працівників.

Облікова чисельність працівників підприємства – це чисельність працівників облікового складу на визначене число чи дату з обліком прийнятих і вибулих у цей день працівників.

Явочна чисельність – кількість працівників облікового складу, що з'явилися на роботу. Різниця між явочним і обліковим складом характеризує кількість цілодобових простоїв (відпустки, хвороби, відрядження і т.д.).

Середньоспискова чисельність працівників за місяць визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові й вихідні дні, і розподілу отриманої суми на кількість календарних днів місяця.

Середньоспискова чисельність працівників за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньоспискової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства у кварталі (році) і розподілу отриманої суми на 3.

Крім чисельності працівників кількісна характеристика трудового потенціалу підприємства і (чи) його внутрішніх підрозділів може бути представлена і фондом ресурсів праці (*Ф.р.п.*) у людино-днях чи людино-годинах, який можна визначити шляхом множення середньоспискової чисельності працівників (*Чс.п.*) на середню тривалість робочого періоду в днях чи годинах (*Тр.в.*): $Фр.п. = Чс.п. \times Тр.в.$

Основні формули для розв'язання задач

1. **Середньосписковий склад** – це середня кількість працівників за деякий період часу. Визначається за місяць, квартал, рік.

$$\begin{aligned}\bar{Ч}_{cn}^{1\text{міс}} &= \frac{\sum_{i=1}^{31(30,28)} Ч_{cni}}{31(30,28)} \\ \bar{Ч}_{cn}^{1\text{кв}} &= \frac{\bar{Ч}_{cn}^1 + \bar{Ч}_{cn}^2 + \bar{Ч}_{cn}^3}{3} \\ \bar{Ч}_{cn}^{\text{рік}} &= \frac{\bar{Ч}_{cn}^{1\text{кв}} + \bar{Ч}_{cn}^{2\text{кв}} + \bar{Ч}_{cn}^{3\text{кв}} + \bar{Ч}_{cn}^{4\text{кв}}}{4} \\ \bar{Ч}_{cn}^{\text{рік}} &= \frac{\bar{Ч}_{cn}^1 + \dots + \bar{Ч}_{cn}^{12}}{12}\end{aligned}\tag{13.1}$$

2. **Оборот кадрів** може визначатися за прийнятими працівниками або за звільненими. Визначається як відношення числа всіх вибулих (звільнених) або прийнятих за певний період часу до середньоспискової чисельності робітників за цей період:

$$K_{\text{принят}} = \frac{Ч_{\text{принят}}}{\bar{Ч}_{cn}^1}\tag{13.2}$$

$$K_{\text{виб(плин)}} = \frac{Ч_{\text{виб}}}{\bar{Ч}_{cn}^1}\tag{13.3}$$

$$K_{\text{обор}} = \frac{Ч_{\text{принят}} + Ч_{\text{виб}}}{\bar{Ч}_{cn}^1}\tag{13.4}$$

3. **Загальна чисельність працівників:**

$$Ч_{\text{пл}} = Ч_{\text{баз}} \times \frac{I_{\text{ов}}}{I_{\text{нп}}}\tag{13.5}$$

$$I_{ov}^{09/08} = \frac{OB_{09}}{OB_{08}} \quad (13.6)$$

$$I_{nn}^{09/08} = \frac{ПП_{09}}{ПП_{08}} \quad (13.7)$$

де I_{ov} – індекс зміни обсягу виробництва;
 I_{nn} – індекс зміни продуктивності праці;
 OB – обсяг виробництва;
 $ПП$ – продуктивність праці.

4. Загальна чисельність працівників:

$$Ч_i = \frac{\sum_{j=1}^n T_{ij} \times N_{рикj}}{F_{ефi}^{рик} \times K_{внj}} \quad (13.8)$$

де T_{ij} – трудомісткість виробничої програми, тобто потрібна для її виконання кількість робочого часу відповідно до діючих норм, нормо-годин;
 T_{ij} – нормативна трудомісткість і її структура за видами виробів;
 $F_{еф}^{рик}$ – річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника, год;
 $N_{рик}$ – виробнича програма, тобто запланований обсяг виробництва в асортиментному розрізі;
 $K_{внi}$ – плановий коефіцієнт виконання норм за видами робіт.

5. Річний ефективний фонд робочого часу 1 робітника:

$$F_{еф}^{рик} = (365 - Вих - Свят) \times t_{зм} \times (1 - \frac{\alpha}{100}) \quad (13.9)$$

де $Вих$ – кількість вихідних днів протягом року;
 $Свят$ – кількість святкових днів протягом року;
 $t_{зм}$ – тривалість зміни, год;
 α – коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу (10-12 %).

6. Необхідна чисельність працівників на окремих ділянках виробництва:

$$Ч_i = \frac{N_{робітj}}{F_{ефi}^{рик} \times Vir_{нормi} \times K_{внi}} \quad (13.10)$$

де $Vir_{норм}$ – планова норма виробітку робітника за 1 год., виражена в тих же одиницях, що й обсяг виробництва з урахуванням річного виконання норм.

7. Необхідна чисельність працівників за робочими місцями і нормами обслуговування:

$$Ч_i = \frac{n_{p.m.} \times m_{зм}}{H_{обсл}} \times K \quad (13.11)$$

де $n_{p.m.}$ – кількість робочих місць;
 $m_{зм}$ – кількість змін;
 $H_{обсл}$ – норма обслуговування устаткування;
 K – коефіцієнт зведення явочної чисельності до облікової.

$$K=100/(100-\alpha) \quad (13.12)$$

де α – коефіцієнт, що враховує відсоток невиходу на роботу.

8. Число допоміжних робітників за нормами обслуговування:

$$H_{обсл} = T / T_n = T / (H_q \times B \times K_d) \quad (13.13)$$

де T – плановий час за зміну, за місяць;
 T_n – нормативний час на обслуговування одиниці устаткування або на виконання одиниці роботи;
 H_q – норма часу з виконання одиниці робіт;
 $N_{рик}$ – виробнича програма, тобто запланований обсяг виробництва в асортиментному розрізі;
 $K_{внi}$ – плановий коефіцієнт виконання норм за видами робіт.

9. Додаткова потреба підприємства в робітниках у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва:

$$Ч_{дод} = Ч_{p\ KПП}^{cn} - Ч_{p\ ППП}^{cn} \quad (13.14)$$

$$Ч_{p\ KПП}^{cn} = 2 \times \bar{Ч}_p^{cn} - Ч_{p\ ППП}^{cn} \quad (13.15)$$

де $\bar{Ч}_p^{cn}$ – середньоспискова чисельність робітників;
 $Ч_{p\ KПП}^{cn}$ – чисельність робітників на кінець планового періоду;
 $Ч_{p\ ППП}^{cn}$ – чисельність робітників на початок планового періоду.

10. Кількість верстатів, що може обслуговуватися одним робітником при однакових операціях:

$$n_{cn} = \frac{t^{MA}}{t^{mp} + t^p + t^{don} + t^{nep}} \quad (13.16)$$

$$t_{\min}^{MA} \geq \sum_{i=1}^n (t_i^{MP} + t_i^P + t_i^{\text{don}} + t_i^{\text{nep}}) \quad (13.17)$$

де t_{\min}^{MA} – найменший цикл машинного автономного часу операції, виконуваного на одному верстаті;

t_i^P – ручний час;

t_i^{MP} – машинно-ручний час;

t_i^{don} – допоміжний час;

t_i^{nep} – час переходів.

Основною умовою для забезпечення багатостатного обслуговування є перевага машинно-автоматизованого часу над машинно-ручним, ручним, а також допоміжним часом, і часом, затраченим на переходи від одного верстата до іншого.

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 13.1.

За даними фотографії робочого часу «приховані» втрати становлять 16%, «неприховані» – 8%. На скільки відсотків можна ущільнити робочий день, якщо ліквідувати втрати відповідно на 30% і 50%?

Розв'язок:

1. Розраховуємо нові значення K_{np} та K_{nep} відповідно:

$16\% \times 0,7 = 11,2\%$ та $8\% \times 0,5 = 4,0\%$ залишиться.

2. Для визначення ущільнення робочого часу використаємо формулу:

$$K = \frac{100(K_{np} + K_{nep})}{100 - (K_{np} + K_{nep})} = \frac{100(11,2 + 4)}{100 - (11,2 + 4)} = \frac{1520}{84,8} = 17,9$$

Якщо ж повністю ліквідувати втрати робочого часу, це дасть змогу ущільнити робочий день на $\frac{100(16 + 8)}{100 - (16 + 8)} = 31,5\%$.

Завдання 13.2.

Сукупний плановий фонд робочого часу на підприємстві в базисному році становив 2659 тис. год, у звітному – 2765 тис. год. Відпрацьований фонд робочого часу склав відповідно 2116 та 2267 тис. год. Визначити, як змінився рівень організації праці на підприємстві.

Розв'язок:

1. Знаходимо рівень організації праці в базисному році:

$$P_{\text{обаз}} = \frac{B\Phi_{\text{баз.}}}{ПФ_{\text{баз.}}} = \frac{2116}{2659} = 0,796.$$

2. Знаходимо рівень організації праці у звітному періоді:

$$P_{\text{озв}} = \frac{B\Phi_{\text{звітн.}}}{ПФ_{\text{звітн.}}} = \frac{2266,5}{2764} = 0,82.$$

3. Знаходимо зміну рівня організації праці:

$$I_{\text{ро}} = \frac{P_{\text{о.зв.}}}{P_{\text{о.баз.}}} = \frac{0,82}{0,796} \times 100 - 100\% = 3,01\%,$$

тобто рівень організації праці покращився на 3,01 %.

Завдання 13.3.

Розрахувати показники динаміки продуктивності праці продавців торговельного підприємства в звітному році, порівняно з попереднім, у дійсних і порівняних цінах за такими даними:

- товарооборот на одного продавця (тис. грн): попередній рік – 350,0 тис. грн; звітний рік – 450,0 тис. грн;
- індекс роздрібних цін звітного року – $i = 1,12$;
- середній індекс трудомісткості товарообороту – $i_{\text{ср}} = 1,14$.

Розв'язок:

Розраховуємо динаміку продуктивності праці (ПП) у дійсних та порівняльних цінах:

$$ПП_{\text{д.ц.}} = \frac{T_{\text{о.звітн.}}}{T_{\text{о.попередн.}} \times i_{\text{ср.}}} \times 100\% = \frac{450}{350 \times 1,14} \times 100\% = 112,8\%.$$

$$ПП_{\text{р.ц.}} = \frac{T_{\text{о.звітн.}}}{T_{\text{о.попередн.}} \times i_{\text{ср.}} \times i} \times 100\% = \frac{450}{350 \times 1,14 \times 1,12} \times 100\% = 102,5\%.$$

Висновок: зростання продуктивності праці, виміряне у дійсних цінах, насамперед забезпечене ціновим чинником.

Завдання 13.4.

Внаслідок модернізації устаткування цеху продуктивність праці робітників зростає на 12%. Визначити, як при цьому скоротилася трудомісткість продукції.

Розв'язок:

$$\Delta T = \frac{\Delta TП \times 100\%}{\Delta TП + 100\%} = \frac{12 \times 100}{12 + 100} = 10,7\%.$$

Відповідь: трудомісткість продукції скоротилася на 10,7%.

Завдання 13.5.

Норма виробітку зросла з 40 деталей до 50 деталей. Розрахувати, на скільки відсотків змінилась норма часу на 1 деталь.

Розв'язок:

1. Визначимо, на скільки відсотків підвищилася норма виробітку:

$$\Delta H_{\text{в.}} = \frac{H_{\text{в}2}}{H_{\text{в}1}} \times 100\% - 100\% = \frac{50}{40} \times 100\% - 100\% = 25\%.$$

2. Тоді відсоткова зміна норми часу дорівнюватиме:

$$\Delta H_{\text{ч}} = \frac{\Delta H_{\text{в}} \times 100\%}{\Delta H_{\text{в}} + 100\%} = \frac{25 \times 100}{25 + 100} = 20\%.$$

Відповідь: норма часу скоротилася на 20%.

Завдання 13.6.

На підприємстві у зв'язку з освоєнням нових видів продукції необхідно навчити 160 робітників за рік. Потрібно розрахувати необхідне число учнів, що будуть навчатися за таких вихідних даних:

Таблиця 13.4.

№ зп	Професія	Необхідно навчити, чол.	Середній термін навчання, міс.
1.	Токарі	14	3
2.	Фрезерувальники	20	4
3.	Свердлувальники	10	2
4.	Слюсарі-збирачі	35	4
5.	Слюсарі-інструментальники	14	3
6.	Штампувальники	10	2
7.	Зварники	17	6
8.	Наладчики	40	8
9.	Всього	180	

Розв'язок:

Потрібно розподілити працівників на перенавчання так, щоб протягом року були учні на навчанні без зупинки виробництва. Ми не можемо зняти з роботи відразу, наприклад, усіх токарів, а лише по черзі.

$$\bar{C}_{учі}^{en} = \frac{C_{учі} \times t_i}{12}$$

Таблиця 13.5.

№ зп	Професія	Середньоспискова чисельність учнів, чол. (на міс.)
1.	Токарі	$14 \times 3 / 12 = 4$
2.	Фрезерувальники	$20 \times 4 / 12 = 7$
3.	Свердлувальники	$10 \times 2 / 12 = 2$
4.	Слюсарі-збирачі	$35 \times 4 / 12 = 12$
5.	Слюсарі-інструментальники	$14 \times 3 / 12 = 4$
6.	Штампувальники	$10 \times 2 / 12 = 2$
7.	Зварники	$17 \times 6 / 12 = 9$
8.	Наладчики	$40 \times 8 / 12 = 27$
9.	Всього:	67

Завдання 13.7.

Розрахувати показники руху кадрів підприємства за наведеними даними:

Таблиця 13.6

Показники	Кількість, осіб
Облікова чисельність працівників на початок року	1530
Прийнято працівників	25
Вибуло працівників, усього	59
з них:	
у зв'язку з переходом на денну форму навчання	5
призив на військову службу	6
вихід на пенсію	12
закінчення терміну контракту	5
за власним бажанням	23
з ініціативи адміністрації	7
Облікова чисельність працівників на кінець року	1496

Розв'язок:

1. Середньооблікова чисельність працівників за рік:

$$\bar{C} = \frac{C_n + C_k}{2} = \frac{1530 + 1496}{2} = 1513 \text{ осіб}$$

2. Коефіцієнт загального обороту кадрів:

$$K_{об} = \frac{Ч_{np} + Ч_{зб}}{Ч} \times 100 = \frac{25 + 59}{1513} \times 100 = 5,55\%$$

3. Коефіцієнт обороту кадрів з прийому:

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{Ч} \times 100 = \frac{25}{1513} \times 100 = 1,65\%$$

4. Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття:

$$K_{виб} = \frac{Ч_{зб}}{Ч} \times 100 = \frac{59}{1513} \times 100 = 3,89\%$$

5. Коефіцієнт поповнення працівників:

$$K_{поповн} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{зб}} \times 100 = \frac{25}{59} \times 100 = 42,37\%$$

6. Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{зб}}{Ч} \times 100 = \frac{23 + 7 + 5}{1500} \times 100 = 2,33\%$$

Завдання 13.8.

При роботі середньої важкості й відносної вологості повітря 70%, норми температури повітря на робочих місцях дорівнюють від 17 до 23° С. Фактична температура на робочому місці – 25° С. Визначити коефіцієнт α за показником температури і розрахувати вплив умов праці на її продуктивність, якщо продуктивність праці знижується на 0,3% на кожному 0,01 частку коефіцієнта α .

Розв'язок:

Частковими показниками, що характеризують умови праці є коефіцієнт (α) відхилень фактичних умов від нормативних або гранично допустимих.

Якщо санітарні норми встановлені як інтервал значень нормативного показника, порушення меж якого як в той, так і в інший бік неприпустимо, то при перевищенні меж інтервалу коефіцієнт α визначається через відношення C_n (санітарна норма або гранично допустима концентрація) до Φ_y (фактичний рівень показника, що характеризує умови праці).

Слід зазначити, що санітарні норми широко застосовуються при аналізі умов праці і запровадженні заходів з їх поліпшення. Аналізуючи умови праці, визначають індекс відповідності фактичних умов нормативним за формулою:

$$\alpha = U_{\phi} / U_n$$

де U_{ϕ} – фактичне значення елемента умов праці;
 U_n – нормативне значення елемента умов праці.

$$\alpha = 25/23 = 1,08 \text{ (108\%);}$$

Перебільшення коефіцієнта

$$\Delta\alpha = (1 - \alpha) = 0,08 \text{ (8\%).}$$

$$8\% \times 0,3\% = 2,4\%$$

Зниження ПП складе 2,4%.

Завдання 13.9.

Визначте, як зміниться кількість зайнятих працівників, інтенсивність праці, середній зарібок робітника і витрати підприємця на упаковку одного виробу, якщо відбудеться заміна існуючої системи організації праці на нову (вихідні дані наведені в таблиці).

Таблиця 13.7.

Дані про пакувальне виробництво	Існуюча система	Нова система
Число робітників, зайнятих упаковкою виробленої продукції	50	30
Середня інтенсивність праці одного робітника, шт.	20	48
Середній зарібок одного робітника, грн	4300	4600

Розв'язок:

На основі вихідних даних можна визначити, що число зайнятих скоротилося в 1,66 рази ($50 \div 30$).

Інтенсивність праці робітників, які залишилися, збільшилася в 2,4 рази ($48 \div 20$); середній зарібок робітника зріс в 1,07 рази ($4600 \div 4300$); витрати з/п підприємця на упаковку одного виробу скоротилися з 215 грн ($4300 \div 20$) до 95,83 грн ($4600 \div 48$).

Завдання 13.10.

Визначити та розрахувати ряд показників, що характеризують стан організації праці на підприємстві.

Таблиця 13.8.

Показники	Умовне позначення	Числове значення показника
сумарний час виконання робітниками непередбаченої завданням роботи на протязі зміни, <i>хв.</i>	$\sum t_{н.р}$	100 <i>хв.</i>
тривалість робочої зміни, <i>хв.</i>	$T_{зм}$	480 <i>хв.</i>
кількість робітників, <i>осіб</i>	n	10 <i>осіб</i>
кількість робочих місць, які відповідають типовим проектам	$N_{тип}$	250 <i>місць</i>
загальна кількість робочих місць	$N_{заг.кіл}$	740 <i>місць</i>
кількість робітників, <i>осіб</i>	n	30 <i>осіб</i>
внутрішньо змінні втрати часу, які викликані порушенням трудової дисципліни в групі робітників, які досліджуються, <i>хв</i>	$\sum t_{в.в}$	300 <i>хв.</i>
тривалість робочої зміни, <i>хв</i>	$T_{зм}$	480 <i>хв.</i>
кількість робітників в даному підрозділі, <i>осіб.</i>	n_1	100 <i>осіб</i>
цілоденні втрати робочого часу, які викликані порушенням трудової дисципліни, <i>дн.</i> ;	$\sum t_{д.в}$	4 <i>дні</i>
плановий фонд робочого часу одного працюючого за розглянутий період, <i>дн.</i> ;	$T_{пл}$	22 <i>дні</i>
чисельність персоналу, праця якого нормується певним способом	N_n	23
загальна чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства	$N_з$	32
кількість технічно обґрунтованих норм	$N_{т.об}$	28
загальна кількість норм	$N_{заг}$	32

Розв'язок:

1) коефіцієнт розподілу праці (для галузей з вузьким поопераційним розподілом праці):

$$K_{р.п.} = 1 - (100 / 480 \times 10) = 0,93$$

2) коефіцієнт організації робочих місць ($K_{р.м.}$):

$$K_{р.м.} = N_{тип} / N_{заг.кіл}$$

$$K_{р.м.} = 250 / 740 = 0,33.$$

3) коефіцієнт трудової дисципліни ($K_{т.д.}$):

$$K_{т.д.} = [1 - (\sum t_{в.в.} / T_{зм.} \times n)] \times [1 - (\sum t_{д.в.} / T_{пл.} \times n_1)]$$

$$K_{m.d.} = [1 - 300 / (480 \times 30)] [1 - 4 / (22 \times 100)] = 0,97.$$

4) коефіцієнт охоплення працівників нормуванням ($K_{o.n.}$), який характеризує сферу застосування норм праці:

$$K_{o.n.} = N_n / N_z,$$

$$K_{o.n.} = 23 / 32 = 0,718.$$

5) питома вага технічно обґрунтованих норм у загальному обсязі норм ($P_{m.o.}$), обчислена за трудомісткістю:

$$P_{m.o.} = N_{m.ob.} / N_{zag} \times 100$$

$$P_{m.o.} = 28 / 32 \times 100 = 0,875\%.$$

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 13.11.

Середньоспискова чисельність працівників підприємства в 1-му кварталі становить 5300 чол. За цей період прийнято 240 чол., звільнено за власним бажанням 140 чол., за порушення трудової дисципліни – 65 чол., у зв'язку із призовом в армію – 35 чол., на пенсію – 15 чол., з інших причин – 10 чол.

Визначити коефіцієнти обороту робочої сили, прийому та плинності кадрів.

Завдання 13.12.

Визначте середньоспискову чисельність працівників підприємства за січень, а також за 1-й квартал, та середньорічну чисельність, якщо:

- на 1.01. облікова чисельність працівників становить 1725 чол.;
- 04.01. звільнено 2 чол.;
- 10.01. прийнято 4 чол.;
- 15.01. прийнято 3 чол.;
- 20.01. звільнено 2 чол.;
- 25.01. звільнений 1 чол.;
- 28.01. прийнято 3 чол.

Середньоспискова чисельність працівників:

- у лютому становить 1635 чол.,
- у березні – 1610 чол.,
- в 2-му кварталі – 1590 чол.,
- в 3-му кварталі – 1540 чол.,
- в 4-му кварталі – 1515 чол.

Завдання 13.13.

Рівень шуму в цехах при частотах 500-1000 Гц складає 95 дБ. За санітарними нормами він може бути у межах 80-83 дБ. Через підвищений шум збільшується втомлюваність робітників, виникають невимушені мікропаузи для відпочинку. Визначити зниження змінної продуктивності праці, якщо на кожен відсоток зниження коефіцієнта α втрати робочого часу збільшуються на 1 хвилину за восьмигодинну зміну.

Норма освітлення для слюсаря-складальника – 200 люкс. Перевіркою встановлено, що фактично на робочому місці освітленість дорівнює 185 лк.

Розрахувати коефіцієнт α за показником освітленості робочої поверхні та визначити, як може знизитися продуктивність праці, якщо на кожен відсоток зниження рівня освітленості брак зростає на 0,5%.

Завдання 13.14.

Розрахувати планову чисельність робітників за професіями на основі наступних даних. Трудомісткість виконання окремих видів робіт у розрахунку на один виріб:

токарних – 12 нормо-годин;
свердлильних – 15 нормо-годин;
фрезерних – 10 нормо-годин;
шліфувальних – 8 нормо-годин;
складальних – 17 нормо-годин.

Виробнича програма дорівнює 200 тис. шт./рік. Середній процент виконання норм – 110%, а річний ефективний фонд робочого часу одного середньоспискового робітника 1780 год/рік. Чисельність допоміжних робітників становить 30% чисельності основних робітників.

Завдання 13.15.

На підприємстві працюють 24 робітника, з них 7 – отримали відпустку 17 днів, 8-19 днів, 7-23 дня, 2-28 днів. Визначити середню тривалість чергових відпусток підприємства.

Контрольні питання до теми 13:

- У чому полягає сутність та завдання організації праці?
- Назвіть напрямки організації праці на виробництві.
- Що таке суспільний поділ праці?

- Які ви знаєте види поділу праці?
- Дайте визначення поняттю «бригада».
- Що називають робочим місцем?
- Що включає в себе оснащення робочого місця?
- В яких формах здійснюється кооперування праці на підприємстві?
- Для чого використовується механізм атестації і раціоналізації робочих місць?
- Перерахуйте основні групи факторів виробничого середовища.

Тест 13.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Організація праці – це поняття, що характеризує:

- а) сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей;
- б) доцільне усвідомлення впливу на засоби та предмети праці;
- в) оптимальне поєднання інтересів учасників виробництва та створення необхідних умов для ефективного функціонування його засобів;
- г) зміна змісту праці, яка пов'язана з удосконаленням техніки під впливом науково-технічного прогресу.

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

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

3. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів:

- а) демографічних;
- б) географічних;
- в) соціальних;
- г) функціональних.

4. Реінжиніринг – це заходи пов'язані з:

- а) продовженням довголіття;
- б) підвищенням матеріального добробуту;
- в) удосконаленням самомаркетингу;
- г) удосконаленням організації праці.

5. Залежно від кількості виконавців розрізняють наступні робочі місця:

- а) одно- і багатOVERSTATні;
- б) універсальні і спеціалізовані;
- в) індивідуальні і колективні;
- г) особистісні і комплексні.

6. На кожному робочому місці на працездатність впливають такі фактори:

- а) етнічно-культурні;
- б) техногенно-оздоровчі;
- в) соціально-економічні;
- г) техногенно-кліматичні.

7. Трудова дисципліна праці – це передусім:

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

8. Для забезпечення збалансованості між кількістю і якістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціонального використання резервів виробничого потенціалу та росту продуктивності праці застосовують:

- а) атестацію робочих місць;
- б) паспортизацію робочих місць;
- в) стандартизацію робочих місць;
- г) організацію робочих місць.

9. Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу на працюючих:

- а) всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу;
- б) суб'єктивних факторів;
- в) об'єктивних факторів;
- г) додаткових факторів.

10. Тарифно-кваліфікаційні довідники – це довідники, які містять:

- а) перелік назв спеціальностей та професій, що користуються попитом на ринку праці;
- б) кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами й видами робіт;
- в) перелік ставок та посадових окладів за некваліфіковану працю;
- г) кваліфікаційні характеристики професій, що готуються вищими навчальними закладами.

11. Основою організації оплати праці є:

- а) тарифна система;
- б) тарифна сітка;
- в) тарифна ставка;
- г) форми оплати праці.

12. Охорона праці на підприємстві – це:

- а) здійснення комплексу заходів технічного характеру і санітарно-гігієнічних та навчально-інформаційних заходів, які забезпечують нормальні умови і безпеку праці;
- б) здійснення комплексу заходів із збільшення оплати праці;
- в) здійснення комплексу заходів культурного спрямування;
- г) здійснення комплексу заходів соціально-психологічного напрямку.

Тест 13.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Організація праці	А. Диференціація видів трудової діяльності з метою раціоналізації організації виробництва, підвищення продуктивності праці
2. Поділ праці	Б. Сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом – це, як правило, завершена елементарна робота (наприклад, «зробити копію документа» за допомогою розмножувальної техніки).
3. Кооперування праці	В. Сукупність процесів і дій по встановленню чи вдосконаленню порядку здійснення трудового процесу, спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів, утворює певний порядок здійснення трудового процесу
4. Трудовий процес	Г. Сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці
5. Умови праці	Д. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності
6. Охорона праці	Е. Досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів, передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва

1	2
8. Трудовий прийом	3. Об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками, що беруть участь у спільному процесі праці і передбачає сумлінне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків та дотримання певного чітко визначеного порядку трудової поведінки

Література для вивчення теми

Основна [9;38;39;44;64;102].

Додаткова [113;122].

Тема 14. Нормування праці

Мета – зрозуміти суть і значення нормування праці, з'ясувати методи нормування праці на підприємстві.

План

1. Суть і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці.
2. Режими праці і відпочинку. Класифікація витрат робочого часу.
3. Система нормативів і норм праці. Методи нормування трудових процесів.

Зміст теми

Нормування праці. Суть і значення нормування праці. Об'єкти нормування праці. Режими праці і відпочинку. Класифікація витрат робочого часу. Система нормативів і норм праці. Методи нормування трудових процесів.

Основні терміни та поняття

Аналітичні методи нормування трудових процесів, досвідно-статистичні методи нормування трудових процесів, наукове обґрунтування норм, норма праці, нормативи обслуговування, нормативи підлеглості, норми виробітку, норми обслуговування, норми підлеглості, нормовані завдання, норми чисельності, норми часу обслуговування, об'єкти нормування праці, режим праці й відпочинку добовий, режим праці й відпочинку місячний (тижневий), норми часу, нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи чисельності, нормування праці, норми виробітку.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Ефективність виробничої діяльності, її конкурентоспроможність залежить і від раціонального витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, устаткування тощо). Першим етапом на шляху оптимізації витрачання ресурсів є нормування, яке на основі наукових підходів встановлює допустимі межі витрат ресурсів на виготовлення продукції (науково-технічного продукту), зокрема в контексті робочого часу, норм праці. Обґрунтування норм праці має здійснюватись з врахуванням технічних та технологічних можливостей виробництва, враховувати інтенсивність та умови праці для кожної організаційної одиниці. В процесі вивчення даної теми студенти повинні:

- розуміти сутність робочого часу і міри праці, а також принципи і методи нормування праці;
- вміти визначити поняття «робочий час», «норма праці», застосувати основні методики розрахунку норм праці.

Сутність нормування праці – встановлення необхідних затрат живої праці на виконання певної роботи за нормальної організації та інтенсивності праці.

Значення нормування праці – необхідність виживання підприємства в умовах ринку, коли відбувається завищення обсягів робіт, витрат на робочу силу, і у зв'язку з цим завищення цін.

Об'єкти нормування праці:

- робочий час (на державно-правовому рівні робочий час нормується для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності та для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу; на мікроекономічному рівні – встановлюються норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій);
- чисельність персоналу (нормується робочий час кількісно визначеної групи працівників);
- обсяг робіт (обсяг робіт встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо);
- зона обслуговування (визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада;

– витрати фізичної і нервової енергії працівників (характеризуються темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо. Встановлюються норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив всіх факторів трудового процесу на організм людини)).

Норматив – це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами та факторами. *Норма* – це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

Таблиця 14.1.

Режими праці та відпочинку

Види	Характеристика
Змінний	Визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі
Добовий	Включає кількість змін (циклів) за добу
Тижневий	Передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін
Місячний	Визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток

Таблиця 14.2.

Класифікація нормативів праці

Ознака	Нормативи
За видами	Режимів роботи устаткування; часу; обслуговування; чисельності; підлеглих
За призначенням	Норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, підлеглих, співвідношення кількості працівників, нормовані завдання
За сферою поширення	Міжгалузеві, галузеві, загальнопромислові, районні та місцеві норми
За періодом дії	Разові, тимчасові, сезонні, тривалі
1	2
За мірою укрупнення та деталізації	Диференційовані, деталізовані (мікроелементні, елементні й операційні) та укрупнені (комплексні, типові, єдині)
За методом обґрунтування	Науково обґрунтовані (аналітичні) і досвідно-статистичні

Напрями використання норм та нормативів

Норми та нормативи	Напрями використання
Норми часу; нормативна, технологічна трудомісткість на операцію, деталь, вузол, види продукції й праці	Комплексні розрахунки при здійсненні техніко-економічного і оперативно-календарного планування; визначення планових завдань, визначення коефіцієнтів екстенсивного та інтенсивного використання обладнання; розрахунок обсягів робіт; визначення розцінок на операцію, виріб, нормованої трудомісткості, кількості основних працівників; розрахунок виробничої потужності
Норма виробітку	Визначення змінно-добових, декадних, місячних завдань
Нормативи кількості, обслуговування	Визначення штатної кількості працівників
Повна трудомісткість одиниці продукції за встановленою номенклатурою на відповідному рівні управління	Визначення кількості промислово-виробничого персоналу, рівня і темпів росту продуктивності праці, складання балансу затрат праці
Тарифні ставки, посадові оклади	Визначення середньої заробітної плати, фонду оплати праці
Розцінка на операцію, деталь, виріб, вид продукції, види роботи	Визначення основної заробітної плати, розрахунок собівартості продукції
Нормативи повної зарплатомісткості одиниці продукції за встановленою номенклатурою	Визначення фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу на всіх рівнях регулювання витрат на виробництво

Таблиця 14.4.

Класифікація видів витрат робочого часу

Час роботи і час перерв у роботі (загальна тривалість змінного часу протягом якого працівник виконує трудові функції)				
Час роботи і час перерв у роботі (загальна тривалість змінного часу протягом якого працівник виконує трудові функції)				
Час роботи (загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції), ($T_{зм}$)			Час перерв (загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин), (T_n)	
Час підготовчо-завершальної роботи (витрачається на підготовку до виконання завдання, і дії, пов'язані із завершенням (одержання завдання, інструктаж, здавання готової продукції тощо)), ($T_{пз}$)	Штучний час, ($T_{шт}$)			
	Час оперативної роботи (витрачається на безпосереднє виконання трудового завдання), ($T_{оп}$)	Час обслуговування робочого місця, ($T_{обс}$)	Час регламентованих перерв, заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний, ($T_{рег. n}$)	Час нерегламентованих перерв, складається з передбачуваних, небажаних зупинок в роботі, ($T_{нр}$)
Основний час (безпосереднього перетворення предмета праці), (T_o)	Допоміжний час (час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо), (T_o)	Час організаційного обслуговування (витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання), ($T_{зв}$)	Час технічного обслуговування (витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням заданої конкретної роботи), ($T_{обс. орг}$)	Час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва, ($T_{п. тех}$)
			Час перерв, обумовлених трудовим законодавством, ($T_{п. зак}$)	Час на відпочинок та особисті потреби, ($T_{в.о.п.}$)
				Час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва, наприклад перебоями постачання, несправністю устаткування, ($T_{п.н.п.}$)
				Час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни - запізненнями, прогулами тощо, ($T_{п.п.д.}$)
				Час відпусток з дозволу адміністрації, ($T_{адм}$)
Нормований та ненормований робочий час				
Нормований робочий (затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання і підлягають нормуванню)			Ненормований робочий час (затрати часу, що не є об'єктивно необхідним і не включається до складу норми)	
Час продуктивної роботи	Час регламентованих перерв	Час непродуктивної роботи	Час нерегламентованих перерв.	

Використовуються такі методи нормування трудових процесів:

1. *Аналітичні* – проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі встановлення норм на основі аналізу конкретного трудового і виробничого процесу, проектування раціональних режимів роботи технологічного устаткування і прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів.

а) аналітично-розрахункові (затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів));

б) аналітично-дослідницькі (затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу).

2. *Сумарні* – передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без аналізу конкретного трудового процесу і проектування раціональної організації праці.

а) досвідний (норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника);

б) статистичний (на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому).

Основні формули для розв'язання задач

1. Норма виробітку:

$$H_a = \frac{1}{t_n}, \text{ од/хв.}, \quad (14.1)$$

де t_n – норма часу, *хв./шт.*

2. Підготовчо-заклучний час:

У масовому виробництві:

$$t_{ПЗЧ} = 0$$

У серійному виробництві:

$$t_{ПЗЧ} = \frac{ПЗЧ}{n_{вир}}, \quad (14.2)$$

де $n_{вир}$ – кількість виробів, *шт.*

В одиничному виробництві:

$$t_{ПЗЧ} = ПЗЧ$$

3. Оперативний час складається з основного й допоміжного:

$$t_{оч} = t_{осн} + t_{дон}, \quad (14.3)$$

де $t_{оч}$ – оперативний час;

$t_{осн}$ – основний час;

$t_{дон}$ – допоміжний час.

4. Час технічного обслуговування визначається у % від основного:

$$t_{мо} = \% \times t_{оч}, \quad (14.4)$$

де $t_{мо}$ – час технічного обслуговування.

5. Норма часу:

$$t_{НЧ} = t_{ум} + t_{ПЗЧ}, \quad (14.5)$$

$$t_{ум} = t_{оч} + t_o + t_{pn}, \quad (14.6)$$

де t_{pn} – час на регламентовані перерви.

$$t_{оч} = t_{осн} + t_{дон}, \quad (14.7)$$

$$t_o = t_{мо} + t_{оо}, \quad (14.8)$$

$$t_{НЧ} = t_{осн} + t_{дон} + t_{мо} + t_{оо} + t_{pn} + t_{ПЗЧ} \quad (14.9)$$

6. Залежність між зміною трудомісткості та змінами виробітку:

$$\Delta T = \frac{100 \times \Delta Вир}{100 + \Delta Вир} \quad (14.10)$$

$$\Delta Вир = \frac{100 \times \Delta T}{100 - \Delta T} \quad (14.11)$$

Завдання 14.1.

Визначити норму штучно-калькуляційного часу, якщо основний час – 6 хв., допоміжний час – 3 хв., час на обслуговування робочого місця – 4% від оперативного часу, час на відпочинок – 5% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час – 40 хв. на зміну, тривалість зміни – 480 хв.

Розв'язок:

Визначається оперативний час:

$$T_{оп} = T_o + T_{дон} = 6 + 3 = 9 \text{ хв.}$$

1. Обчислюється норма штучного часу:

$$T_{шт} = T_{оп} \left(1 + \frac{K}{100} \right) = 9 \left(1 + \frac{4+5}{100} \right) = 9,81 \text{ хв.},$$

де K – сумарний показник часу на обслуговування робочого місця та відпочинок працівника.

2. Визначається норма виробітку за зміну:

$$N_{вир} = \frac{(T_{зм} - T_{пз})}{T_{шт}} = \frac{480 - 40}{9,81} = 45 \text{ шт.}$$

3. Визначається час підготовчо-завершальної роботи на деталь за формулою:

$$T_{пдет} = \frac{T_{пз}}{N_{вир.}} = \frac{40}{45} = 0,89 \text{ хв.}$$

4. Тоді норма штучно-калькуляційного часу становитиме:

$$T_{штк} = T_{шт} + T_{пдет} = 9,81 + 0,89 = 10,61 \text{ хв.}$$

Завдання 14.2.

Визначте норму часу на партію деталей, якщо: основний час – 5 хв., допоміжний час – 2,6 хв., час на обслуговування робочого місця – 0,15 хв., час на відпочинок працівника – 0,22 хв., підготовчо-завершальний час на одиницю продукції – 0,5 хв., кількість деталей у партії – 90 шт.

Розв'язок:

1. Обчислюється норма штучно-калькуляційного часу:

$$5 + 2,6 + 0,15 + 0,22 + 0,5 = 8,47 \text{ хв.}$$

2. Норма часу на партію розраховується шляхом множення штучно-калькуляційного часу на кількість товарів у партії:

$$8,47 \times 90 \text{ шт.} = 762,3 \text{ хв.}$$

Завдання 14.3

Розрахувати основний (машинний) час на зовнішнє обточування сталевий заготовки довжиною 150 мм з діаметра 60 мм на діаметр 55 мм. Величина подачі за паспортом верстата дорівнює 0,32 мм/об; швидкість різання має бути в межах 186 м/хв.; найближче значення числа обертів за паспортом верстата – 900.

Розв'язок:

1. Обробка заготовки виконується за один прохід, тобто глибина різання – 2,5 мм. Відповідне такій швидкості число обертань становитиме:

$$n = \frac{1000 \times v}{\pi \times d} = \frac{1000 \times 186}{3,14 \times 60} = 987 \text{ об/хв.}$$

2. Реальна швидкість різання:

$$v = \frac{\pi \times d \times n}{1000} = \frac{3,14 \times 60 \times 900}{1000} = 170 \text{ м/хв.}$$

3. Розрахункова відстань робочого руху різця:

$$L = 1 + 11 + 12 = 150 + 2,5 + 2,5 = 155 \text{ мм,}$$

де $l = 150 \text{ мм}$ – довжина заготовки;

$l_1 = 2,5 \text{ мм}$ – відстань вривання та виходу різця;

$l_2 = 2,5 \text{ мм}$ – додаткова відстань руху різця для взяття пробної стружки.

4. Основний (машинний) час дорівнюватиме:

$$T_o = T_m = \frac{L}{S_o \times n} \times i = \frac{155}{0,32 \times 900} \times 1 = 0,54 \text{ хв.}$$

Завдання 14.4

Визначити змінну норму виплавки бронзи в електродуговій печі за таких умов: тривалість зміни – 7 годин – 420 хв.; підготовчо-завершальний час – 30 хв.; час обслуговування робочого місця – 20 хв.; час відпочинку та особистих потреб – 30 хв.; оперативний час однієї плавки – 150 хв.; корисна місткість печі – 300 кг.

Розв'язок:

1. Змінна норма виробітку:

$$H_v = \frac{T_{зм} - (T_{пз} + T_{об} + T_{вон})}{T_{оц}} \times V_{ц} = \frac{420 - (30 + 20 + 30)}{150} \times 300 = 680 \text{ кг}$$

Це розрахункова норма, а фактично за однозмінного режиму роботи можна одержати лише дві плавки, тобто $300 \times 2 = 600 \text{ кг}$ бронзи.

2. Використання плавильних агрегатів в одну зміну економічно не вигідно через те, що багато енергії витрачається на розігрівання печі. У випадку переведення печі на тризмінний режим роботи та

запобігання зайвим простоям печі добовий виробіток металу становитиме:

$$H_v = \frac{420 \times 3}{150} \times 300 = 2520 \text{ кг.}$$

Завдання 14.5

Розрахувати змінну норму виробітку апаратурної лінії, що функціонує безперервно, і норму часу на випуск однієї тони хімічного продукту за таких умов: тривалість зміни – 8 год.; годинна продуктивність лінії – 200 кг.

Розв'язок:

1. Норма виробітку:

$$H_v = T_{зм} \times P_z = 8 \times 200 = 1600 \text{ кг.}$$

2. Норма часу на 1 т:

$$H_{ч} = \frac{T_{зм}}{H_v} = \frac{8 \times 1000}{1600} = 5 \text{ год.}$$

Завдання 14.6.

Розрахувати норму на фрезерування площини циліндричною фрезею з інструментальної сталі, довжина площини 250 мм, величина врізання – 8,7 мм, перебігу – 2,5 мм, число проходів – 2, подача 118 мм/хв., допоміжний час – 0,8 хв. на перехід, підготовчо-заклучний час на партію – 14 хв., кількість деталей у партії – 20 шт., $T_{вон}$ і $T_{об.}$ – 6 % до $T_{оп.}$

Розв'язок:

$$t_m = \frac{L + l_1 + l_2}{S} \times i = \frac{250 + 8,7 + 2,5}{118} \times 2 = 4,4 \text{ хв.};$$

$$t_{ши} = (4,4 + 0,8) \times 1,06 = 5,51 \text{ хв.};$$

$$t_{ши} = 5,51 + \frac{14}{20} = 6,21 \text{ хв.}$$

Завдання 14.7.

Розрахувати норму штучного, штучно-калькуляційного часу і норму виробітку за восьмигодинну зміну, якщо час основної роботи

становить 8 хв. на операцію, час допоміжної роботи 3 хв. на операцію. Норматив часу відпочинку і особистих потреб, а також часу обслуговування робочого місяця K – 5,5% від оперативного часу; підготовчо-завершальний час 20 операцій складає 12 хв.

Розв’язок:

1. Визначаємо оперативний час:

$$T_{оп.} = T_o + T_{доп.} = 8 + 3 = 11 \text{ хв.};$$

2. Визначаємо норму штучного часу:

$$T_{шт} = T_{оп.} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right) = 11 \cdot \left(1 + \frac{5,5}{100}\right) = 11,6 \text{ хв.}$$

3. Розраховуємо норму штучно-калькуляційного часу:

$$T_{подет} = \frac{T_{пз}}{H_{вир.}} = \frac{12}{20} = 0,6.$$

де $T_{пз}$ – підготовчо-заклучний час;

n – кількість операцій;

$$T_{штк} = T_{шт} + T_{подет} = 11,6 + 0,6 = 12,2 \text{ хв.};$$

4. Визначаємо норму виробітку на восьмигодинну зміну:

$$H_{вир} = \frac{(T_{зм} - T_{пз})}{T_{шт}} = \frac{480 - 12}{11,6} = 479.$$

Завдання 14.

Видобуток вугілля у шахті в базисному році становив 1620 тис. т., у звітному – 1854 тис. т. Визначити абсолютну та відносну величину зростання виробітку на одного робітника шахти, якщо кількість робітників у базисному році становила 2630 осіб, у звітному – 2740 осіб.

Розв’язок:

1. Виробіток у базисному році:

$$B_{баз} = \frac{V}{T} = \frac{1620}{2630} = 0,62$$

2. Виробіток у звітному році:

$$B_{\text{зв}} = \frac{1854}{2740} = 0.68$$

3. Абсолютна величина зростання:

$$0,68 - 0,62 = 0,06$$

4. Відносна величина зростання:

$$\frac{0,68}{0,62} = 1,1 * 100\% - 100\% = 9,7\%.$$

Завдання 14.9.

Визначити продуктивність праці, запланований приріст продуктивності праці на підприємстві, питому вагу приросту об'єму продукції, що виробляється за рахунок зростання продуктивності праці і плановане співвідношення між приростом продуктивності праці і середньої заробітної плати за наступними даними:

Таблиця 14.5

Показники	Значення
1. Об'єм товарної продукції, тис. гр. од.	
а) звіт	56312
б) план	62800
2. Фонд оплати праці по звіту, тис. гр. од.	11950
3. Норматив оплати праці на 1 гр. од. Продукції по плану, коп.	19
4. Чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.:	
а) звіт	5224
б) план	5236

Розв'язок:

Продуктивність праці визначається як відношення об'єму товарної продукції до чисельності ПВП. Фактично даний показник складає:

$$1) \text{Прп}(ф) = 56312/5224 = 10,779 \text{ тис. ден. од./чол.},$$

за планом цей показник дорівнює:

$$2) \text{Прп}(пл) = 62800/5236 = 11,994 \text{ тис. ден. од./чол.}$$

3) Запланований приріст продуктивності праці на підприємстві складає:

$$11,994 \times 100/10,779 - 100\% = + 11,272\%.$$

Це означає, що згідно з планом підприємства продуктивність праці повинна збільшитися на 11,272%.

Планований приріст об'єму продукції за рахунок зростання продуктивності праці складає:

$$4) T_{np} (П_{mp}) = 5224 \times (11,994 - 10,779) = + 6347 \text{ тис. гр. од.}$$

Фактична середньорічна заробітна плата складає:

$$ЗП(\phi) = 11950 / 5224 = 2,288 \text{ тис. гр. од.}$$

Запланована середньорічна заробітна плата складає:

$$ЗП(пл) = 62800 \times 0,19 / 5236 = 11932 / 5236 = 2,279 \text{ тис. гр. од.}$$

Приріст середньорічної заробітної плати становить:

$$T_{np} (ЗП) = 2,279 \times 100 / 2,288 - 100\% = -0,393\%.$$

Таким чином, при зростанні продуктивності праці на 11,272% заплановано зниження середньорічної заробітної плати на 0,393%.

Завдання 14.10.

Скласти нормативний баланс робочого дня, якщо по встановлених нормативах $T_{пз} = 12$ хв. на семигодинну зміну, $\alpha_{воп} = 5\%$, а $\alpha_{обс} = 2\%$ оперативного часу.

Розв'язок:

1. Час на відпочинок ($T_{воп}$):

$$T_{воп.} = (T_{зм.} - T_{пз.}) \times \alpha_{воп.} = (420 - 12) \times 0,05 = 20,4 \text{ хв.};$$

де $T_{зм}$ – тривалість зміни;

2. Час на обслуговування робочого місця:

$$T_{обс.} = (T_{зм.} - T_{пз.}) \times \alpha_{обс.} = (420 - 12) \times 0,02 = 8,2 \text{ хв.};$$

3. Оперативний час:

$$T_{оп.} = T_{зм.} - T_{пз.} - T_{обс.} - T_{воп.} = 420 - 12 - 20,4 - 8,2 = 379,4 \text{ хв.}$$

Завдання 14.11.

Токар Микитенко рівно о 8 год. прийшов на зміну, переодягнувся, одержав вказівки від майстра про порядок виконання роботи, розклав інструмент і пішов закріпляти заготовку в патрон токарського верстата. Коли це було зроблено, о 8 год. 08 хв. бригадир попросив його допомогти напарнику перенести партію деталей ближче до місця роботи. На це пішло ще 5 хв., після чого він включив свій верстат.

Верстат працював як завжди. Однак через 20 хв. роботи він виявив, що металева стружка має незвичні кольори. Він зупинив верстат і вирішив замінити різець (на це пішло 4 хв.), проте у нього не виявилось потрібного інструмента. На роздуми й пошук пішло ще 11 хв. Нарешті, через 2 хв. він закріпив різець і почав роботу, що вже йшла без збоїв. Він стежив протягом 55 хв. за роботою верстата й 5 хв. відпочивав, курил, робив деякі вправи на розслаблення м'язів. У цілому за зміну (включаючи й перерву на обід) він відпочивав 1 год. й 10 хв. Робота майже не відрізнялася від роботи в інші дні. Щоправда, цього дня часто доводилося робити виміри, усувати задирки, на що пішло близько 10 хв.

Також протягом дня верстат зупинився через відключення електроживлення всього цеху на 5 хв. Після цього він закурил і не працював ще 10 хв. Викуривши цигарку, він вирішив не приступати до роботи – до закінчення зміни залишалось 15 хв. Потім о 15 год. 55 хв., він здав оброблені деталі, зібрав стружку, протер верстат, помив руки, переодягнувся й рівно о 16 год покинув робоче місце.

Класифікуйте типи витрат робочого часу та їхню величину й визначте час роботи.

Розв'язок:

Таблиця 14.6.

Час	Пояснення втрат часу	Типи витрат часу
3 хв.	Порушення трудової дисципліни	Втрати
5 хв.	Втрати на невиробничу роботу	Втрати
4 хв.	Час технічного обслуговування робочого місця	Час обслуговування
11 хв.	Втрати на непродуктивну роботу	Втрати
2 хв.	Час обслуговування	Час обслуговування
70хв.	Перерви	Регламентований час
10хв.	Виміри	Допоміжний час
5 хв.	Технічні простої	Не включаються в норму часу
10 хв.	Порушення трудової дисципліни	Втрати
10 хв.	Порушення трудової дисципліни	Втрати

Сумарні втрати: $3 + 5 + 10 + 10 + 11 + 5 = 44$ хв.;

$$H_{ер} = 8 \times 60 - 44 = 436 \text{ хв};$$

$$H_{обсл} = 4 + 2 = 6 \text{ хв};$$

$$H_{перерв} = 70 \text{ хв};$$

$$H_{oper} = 463 - 70 - 5 - 5 = 463 - 80 = 356 \text{ хв};$$

$$H_{осн} = 356 - 10 = 346 \text{ хв}.$$

Завдання 14.12.

Розрахувати зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на миловарному заводі, коли відомі дані про виробництво мила та відпрацьовані людино-дні (табл. 1).

Таблиця 14.7.

Показник	Базисний період	Звітний період
Вироблено мила, т		
Господарського	300	100
Туалетного	30	90
Мильної стружки	20	140
Відпрацьовано людино-днів	170	180

Розв'язок:

Коефіцієнти переведення в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; мильна стружка – 2,2.

Переведення в умовне мило (базисний період):

Господарське: 300

Туалетне: $30 \times 1,8 = 54$

Мильна стружка: $20 \times 2,2 = 44$

Переведення в умовне мило (звітний період):

Господарське: 100

Туалетне: $90 \times 1,8 = 162$

Мильна стружка: $140 \times 2,2 = 308$

Продуктивність праці у базисному періоді:

$$ППБ = \frac{300 + 54 + 44}{170} = 2,34$$

Продуктивність праці у звітному періоді:

$$ППЗв = \frac{100 + 162 + 308}{180} = 3,17$$

Індекс продуктивності праці на миловарному заводі:

$$I_{nn} = ППЗв : ППБ = 3,17 : 2,34 = 1,35$$

Отже, продуктивність праці на миловарному заводі зросла на 35% порівняно з базисним періодом.

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 14.13.

Визначити норму штучно-калькуляційного часу, якщо:

- основний час становить – 6 хв.;
- допоміжний час – 5 хв.;
- час на обслуговування робочого місця – 4% від оперативного часу;
- підготовчо-завершальний час на зміну – 45хв.;
- тривалість зміни – 480 хв.

Завдання 14.14.

Визначити норму часу на виконання операції в умовах дрібносерійного виробництва, якщо відомо, що:

Таблиця 14.8.

№ з/п	Показники	Значення
1.	оперативний час, хв.	44
2.	час на обслуговування робочого місця, % від оперативного часу	10
3.	на відпочинок і особисті потреби, % від оперативного часу	15
4.	час на ознайомлення з кресленням, на інструктаж майстра, одержання інструменту, заготовок та здачу партії деталей, год.	5,5
5.	кількість деталей, шт.	30

Завдання 14.15.

Обробити результати спостережень, розрахувати втрати часу, проіндексувати, згрупувати однойменні, скласти баланс робочого часу. Визначити КПОТ, КПТД, КІСП.

Лист спостережень:

Таблиця 14.9.

№	Найменування витрат часу	Поточний час, год., хв.
1	2	3
1.	Прийшов на робоче місце	7.01
2.	Отримав завдання, інструктаж	7.04
3.	Розкладає інструмент	7.10
4.	Налагоджує інструмент	7.12
5.	Обточують деталь № 1	8.30
6.	Очікує доставку заготовок	8.45
7.	Обточують деталь № 2	10.00

1	2	3
8.	Іде по особистих потребах	10.05
9.	Обточують деталь № 3	11.00
Обідня перерва з 11 до 12 години		
10.	Запізнився з обідньої перерви	12.10
11.	Обточують деталь № 3	12.30
12.	Очікує доставки заготовок	13.02
13.	Обточує деталь № 4	14.20
14.	Відпочиває	14.31
15.	Обточує деталь № 5	15.40
16.	Відключення напруги	15.55
17.	Прибирає робоче місце	15.57
18.	Здає роботу майстру	16.00

Завдання 14.16.

Визначити рівень виконання норм часу (виробітку), якщо робітник протягом місяця виготовив:

- деталей «А» – 130 шт.(за норми часу 1,2 н/годин на деталь);
- деталей «В» – 30 шт.(за норми часу 2,3 н/годин на деталь);
- деталей «С» – 12 шт.(за норми часу 0,7 н/годин на деталь).

Відпрацьовано 22 робочих дні, тривалість зміни 8 годин.

Завдання 14.17.

Визначте норму часу на партію деталей, якщо:

- основний час – 8 хв,
- допоміжний час – 1,6 хв,
- час обслуговування – 0,5 хв,
- час на відпочинок – 0,25 хв,
- час підготовчо-завершальної роботи на партію деталей 54 шт. –

25 хв.

Завдання 14.18.

Змінна норма виробітку становить 790 операцій. Як вона зміниться, якщо норму часу на дну операцію буде скорочено з 0,9 хв. до 0,7 хв.?

Контрольні питання до теми 14:

- Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
- Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.

- Розкрийте структуру витрат робочого часу.
- Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
- Що таке нормативи?
- Які види нормативів для нормування праці ви знаєте?
- Порівняйте зміст понять «норматив» і «норма».
- Як класифікуються норми праці? Назвіть їх основні види.
- Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів.
- Порівняйте прогресивність методів нормування трудових процесів.

Тест 14.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Норма часу обслуговування – це:

- а) кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи;
- б) час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта;
- в) кількість виробничих об'єктів, які повинен якісно обслуговувати працівник;
- г) кількість часу, необхідного для прибирання робочого місця.

2. Процес перетворення наявних ресурсів в потрібні цінності та блага, що здійснюється і керується людиною – це:

- а) трудовий прийом;
- б) трудовий процес;
- в) трудова дія;
- г) трудовий рух.

3. Норма обслуговування – це:

- а) кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи в певних організаційно-технічних умовах;
- б) час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта;
- в) кількість виробничих об'єктів, які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу;
- г) кількість часу, необхідного для прибирання робочого місця.

4. Величина заробітку визначається відповідно до тарифної ставки і відпрацьованого часу при оплаті праці:

- а) відрядній;
- б) погодинній;
- в) відрядно – погодинній;
- г) акордній.

5. Відрізок часу, що необхідний для виконання одиниці роботи на одному верстаті або на одному робочому місці – це:

- а) норма тривалості операції;
- б) норма трудомісткості операції;
- в) норма обслуговування;
- г) норма часу обслуговування.

6. Нормування праці – це процес:

- а) визначення співвідношень чинників затрат праці з результатами;
- б) самостійного існування окремого розділу науки;
- в) визначення необхідних затрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини;
- г) встановлення окремих умов у колективних угодах.

7. Ефективність праці характеризує:

- а) узгодженість інтересів найманих працівників;
- б) результативність трудової діяльності людей на різних економічних рівнях;
- в) затрати минулої праці;
- г) конкретну форму вияву закону економії часу.

8. Закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу відбувається в межах:

- а) технічного поділу праці;
- б) оперативного поділу праці;
- в) функціонального поділу праці;
- г) галузевого поділу праці.

9. Для забезпечення збалансованості між кількістю і якістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціонального використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують:

- а) атестацію робочих місць;
- б) паспортизацію робочих місць;
- в) стандартизацію робочих місць;
- г) опитування співробітників.

10. Ефективність праці – це співвідношення:

- а) витрат людської діяльності і результатів праці;
- б) результатів і витрат людської діяльності;
- в) витрат на виробництво і результатів;
- г) витрат часу на виробництво і обсягів виробництва.

11. Змінний робочий час поділяється на:

- а) концентрований та нормований;
- б) невизначений та стабільний;
- в) нормований і ненормований;
- г) нормований та змінний.

12. Нормований робочий час включає:

- а) час регламентованих перерв;
- б) коефіцієнт використання робочого часу;
- в) час простою обладнання;
- г) час, що витрачається на проїзд до роботи.

13. Показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виробленою одним працівником за одиницю робочого часу – це:

- а) продуктивність праці;
- б) трудомісткість;
- в) виробіток;
- г) ефективність праці.

14. Факторами зростання продуктивності праці є:

- а) соціально-ергономічні;
- б) органолептично-економічні;
- в) варіаційні;
- г) матеріально-технічні.

15. Індивідуальна продуктивність – це продуктивність:

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

16. Продуктивність на певній виробничій ділянці підприємства – це:

- а) виробнича;
- б) локальна;
- в) індивідуальна;
- г) суспільна.

Тест 14.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1	2
1. Нормування праці	А. Регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого устаткування, що забезпечують найдоцільніше його використання.
2. Нормативи обслуговування	Б. Регламентовані величини, що визначають кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи.
3. Нормативи режимів роботи устаткування	В. Науково обґрунтовані показники затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу.
4. Нормативи чисельності	Г. Регламентовані величини, які характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, та кількістю цих об'єктів.
5. Нормативи підлеглості	Д. Вид діяльності з управління виробництвом, спрямований на визначення об'єктивно необхідних затрат робочого часу для ефективного підприємництва у певних організаційно-технічних умовах та встановлення оптимальних необхідних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.
6. Норма часу	Е. Регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників та кількістю підпорядкованих їм працівників.
7. Нормативи часу	Ж. Кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах.
8. Норми виробітку	З. Кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.
9. Норма обслуговування	К. Розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.
10. Норма часу обслуговування	Л. Кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

1	2
11. Норма чисельності	М. Наукове обґрунтування норм праці на підставі встановлення норм на основі аналізу конкретного трудового і виробничого процесу, проектування раціональних режимів роботи технологічного устаткування і прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів.
12. Аналітичні методи нормування трудових процесів	Н. Передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без аналізу конкретного трудового процесу і проектування раціональної організації праці.
13. Місячний режими праці та відпочинку	О. Розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік).
14. Досвідно-статистичні методи нормування трудових процесів	П. Визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.
15. Нормовані завдання	Р. Час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта.

Література для вивчення теми

Основна [9;38;39;44;59].

Додаткова [15;22;46;99].

Тема 15. Ефективність праці

Мета – зрозуміти суть і значення ефективності праці та значення її цілеспрямованого підвищення, чітко усвідомити принципи визначення й основні показники (продуктивність і рентабельність) ефективності праці, навчатися застосовувати показники і методи вимірювання продуктивності праці, визначати фактори і знаходити резерви підвищення продуктивності праці.

План

1. Поняття ефективності праці. Соціальне та економічне значення її підвищення.

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.

Зміст теми

Ефективність праці. Поняття ефективності праці. Соціальне і економічне значення її підвищення. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності. Показники і методи вимірювання продуктивності праці. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві

Основні терміни та поняття

Ефективність праці, нормовані завдання, виробіток, інтенсивність праці, етапи програми управління продуктивністю, програми управління продуктивністю праці, продуктивність праці, рентабельність, рентабельність витрат на персонал, трудомісткість, трудомісткість виробнича, резерви зростання продуктивності праці, рівень екстенсивного використання праці, трудомісткість обслуговування, трудомісткість повна, трудомісткість технологічна, трудомісткість управління, фактори зростання продуктивності праці.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Ефективність праці – це узагальнюючий показник ефективності суспільного виробництва; співвідношення між результативністю праці і величиною витрат (у тому числі ступенем раціонального використання ресурсів).

Між витратами праці на створення одиниці продукції та ефективністю праці існує обернено пропорційна залежність.

Слід підкреслити, що суттєвою особливістю категорії «ефективність праці» є те, що вона характеризує результативність живої праці як діяльності людей, усіх її видів (наприклад: вченого, лікаря, вчителя, артиста, підприємця, менеджера, робітника тощо) і всієї сукупної праці суспільства, а також усіх її складових (якості, кількості, інтенсивності, продуктивної сили і продуктивності праці).

Найважливішими показниками ефективності праці є її *продуктивність та рентабельність*.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, результат конкретної праці за певний проміжок часу, що вимірюється кількістю продукції, зробленої за одиницю робочого часу (виробіток – годинний, змінний, місячний, квартальний, річний), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (трудомісткість).

Таблиця 15.1.

Види продуктивності праці

Продуктивність	Характеристика
Індивідуальна	Продуктивність окремого конкретного працівника
Виробнича	Продуктивність на певній виробничій ділянці, підприємстві
Локальна	Продуктивність праці в регіоні чи галузі
Суспільна	Продуктивність праці по економіці країни в цілому
Гранична (порогова) (граничний продукт праці)	Збільшення в натуральному вираженні до випуску продукції на підприємстві, отримане за рахунок використання додаткової одиниці праці

Рентабельність праці – це співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці:

$$R_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i} \quad \text{або} \quad R_i = \frac{P_i}{Z_i} \quad (15.1)$$

де R – рентабельність праці;

D – створена цією працею вартість;

Z – витрати на організацію цієї праці;

P – прибуток від цієї праці.

Індекс i означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

Розрізняють такі методи вимірювання продуктивності праці:

- натуральний;
- умовно-натуральний;
- вартісний;
- трудовий.

Чинники підвищення продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причини, під впливом яких збільшується її рівень. Це зміни матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов (як у процесі виробництва, так і поза ним), під впливом яких скорочуються затрати праці на виробництво одиниці продукції.

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 15.1.

Визначити підвищення виробітку на дільниці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40,0 тис. год, у звітному періоді відповідно – 56,7-нормо-годин і 42 тис. год.

Розв'язок:

1. Продуктивність праці у базовому році:

$$ПП_{\text{баз}} = \frac{50}{40} = 1,25;$$

2. Продуктивність праці у звітному році:

$$ПП_{\text{зв}} = \frac{56,7}{42} = 1,35;$$

3. Підвищення виробітку на дільниці:

$$I_{\text{пр}} = \frac{ПП_{\text{зв}}}{ПП_{\text{баз}}} = \frac{1,35}{1,25} = 1,08.$$

Завдання 15.2.

Видобуток вугілля у шахті в базисному році становив 2310 тис. т, у звітному – 2548 тис. т. Визначити абсолютну величину та зростання виробітку на одного робітника шахти, якщо кількість робітників у базисному році становила 2650 осіб, у звітному – 2750 осіб.

Розв'язок:

1. Продуктивність праці у базовому році:

$$ПП_{\text{баз}} = \frac{2310000}{2650} = 871,7;$$

2. Продуктивність праці у звітному році:

$$ПП_{\text{зв}} = \frac{2548000}{2750} = 926,5;$$

3. Зростання виробітку на одного робітника:

$$I_{\text{пр}} = \frac{ПП_{\text{зв}}}{ПП_{\text{баз}}} = \frac{926,5}{871,7} = 1,06.$$

4. Абсолютна величина зростання виробітку:

$$B = 926,5 - 871,7 = 54,8.$$

Завдання 15.3.

Розрахувати зростання продуктивності праці за повним чинником зокрема і за всіма чинниками разом, маючи такі дані (ступінчатий метод). Розрахункова чисельність робітників за базисним виробітком складає 3000 осіб. За рахунок запровадження технології із виробництва вивільнено 45 осіб, за рахунок поліпшення організації виробництва – 38 осіб, за рахунок зниження трудомісткості продукції – 25 осіб.

Розв'язок:

1. Зростання продуктивності праці за рахунок запровадження нових технологій:

$$I_{m.} = \frac{45}{3000 - 45} \cdot 100\% = 1,5\%;$$

2. Організації виробництва:

$$I_{o.v.} = \frac{38}{3000 - (45 + 38)} \cdot 100\% = 1,3\%;$$

3. Зниження трудомісткості:

$$I_{з.п.} = \frac{25}{3000 - (45 + 38 + 25)} \cdot 100\% = 0,86\%;$$

4. За всіма чинниками:

$$\Delta I = \frac{45 + 38 + 25}{3000 - (45 + 38 + 25)} \cdot 100\% = 3,7\%;$$

5. Індексний метод:

$$1,015 \times 1,013 \times 1,0086 = 1,037.$$

Завдання 15.4.

Два підприємства по виробництву борошна у звітному році відпрацювали відповідно до даних таблиці 15.2.

Таблиця 15.2.

Назва	Вартість готової продукції і затрат, грн	
	Підприємство 1	Підприємство 2
Борошно	2700000	3100000
Зерно	1300000	1600000
Енергоносії	220000	290000
Заробітна плата	540000	620000
Амортизація	50000	60000
водопостачання	60000	75000

У якого з підприємств продуктивність краща?

Розв'язок:

$$P = \frac{\text{Вартість продукції, грн}}{\text{Вартість затрат, грн}};$$

1. Продуктивність 1-го підприємства:

$$P_1 = \frac{2,7}{1,3 + 0,22 + 0,54 + 0,05 + 0,06} = 1,244;$$

2. Продуктивність 2-го підприємства:

$$P_2 = \frac{3,1}{1,6 + 0,29 + 0,62 + 0,06 + 0,075} = 1,172.$$

Продуктивність краща у 1-го підприємства.

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 15.5.

Виробіток основних робітників за годину підвищився на 8%, денний – на 5%, річний – на 7%. Продуктивність праці в розрахунку на усіх працюючих підвищилася на 8,5%. Визначити, як вплинули на продуктивність праці зміни в тривалості робочої зміни, кількості робочих днів, структурі кадрів протягом року.

Завдання 15.6.

На підприємстві частина продукції виявилася браком. На продукцію, що є не виправним браком, витрачено 8450 чол.-год., а на ту, яку визнано виправним браком – 12645 чол.-год. На виправлення браку додатково витрачено 2990 чол.-год. Крім того, на відвантаження

та реалізацію бракованої продукції буде витрачено 620 чол.-год. Визначити ріст продуктивності праці через невиправний брак, якщо чисельність робітників – 540 чол., а реальний фонд робочого часу на рік одного робітника – 1820 год.

Завдання 15.7.

Визначити підвищення виробітку на ділянці за нормативним робочим часом, якщо в базисному періоді виконані роботи в обсязі 50 тис. нормо-годин, при цьому відпрацьовано 40 тис. год. У звітному періоді відповідно – 56,7 тис. нормо-годин і 42 тис. год.

Завдання 15.8.

На продуктивність праці робітників машинобудівного заводу вплинули такі чинники:

- модернізація технологічного обладнання (у 35% основних працівників продуктивність праці зросла на 11);

- упровадження централізованої системи обслуговування робочих місць (знижено втрати робочого часу усіма робітниками з 15 до 12% річного фонду робочого часу);

- підвищено коефіцієнт змінності (питома вага основних робітників у їх загальній чисельності зросла з 49 до 50,5%).

Визначити приріст продуктивності за рахунок усіх трьох факторів.

Завдання 15.9.

Припустимий відсоток браку за технологією – 0,6%. Фактично за рік забраковано 2,3% усієї продукції. Визначити зниження продуктивності праці через брак та резерв збитків, який за умов повного ліквідування браку можна буде реалізувати тільки у наступному році (можливе зростання продуктивності праці та додатковий випуск продукції), якщо чисельність робітників – 1670 чол., а базовий виробіток – 8950 грн.

Завдання 15.10.

Визначити резерв росту продуктивності праці за рахунок більш повного використання робочої сили та відносне вивільнення чисельності робітників, якщо зменшити втрати робочого часу з 12% до 6%, брак продукції з 6% до 3%, а число робочих днів на одного робітника збільшити з 228 до 232. Вихідна чисельність робітників – 2000 чол.

Завдання 15.11.

Визначити загальне зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість продукції знижено на 3%, число відпрацьованих часів на одного робітника за рік підвищилося з 1800 до 1820, обсяг постачань з кооперації знизився з 25 до 20 %, рівень браку знизився з 1,5 до 0,8%, а питома вага основних робітників у структурі промислово-виробничого персоналу збільшилася з 50% до 51%.

Завдання 15.12.

Намічено провести ряд заходів щодо поліпшення використання робочої сили. Вони дозволяють знизити обсяг бракованої продукції (відносно вивільнення – 7 чоловік), зменшити втрати робочого часу (25 чол.), здійснити заходи щодо удосконалення технології (78 чол.), скоротити чисельність апарату управління на 18 чол. Вихідна чисельність працівників на заводі – 1000 чол.

Завдання 15.13.

Під впливом технічних факторів виробничу трудомісткість на одну тисячу гривень продукції знижено з 173 до 161 чол.-год. За рахунок заходів з удосконалення управління підприємство вивільнило 23 працівника (вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу – 1775 чол.). Удосконалення обслуговування робочих місць дозволило скоротити втрати робочого часу з 11% до 7%. Визначити приріст продуктивності праці за рахунок трьох факторів.

Завдання 15.14.

На підприємстві трапився нещасний випадок. Простій обладнання викликав втрати робочого часу в розмірі 217 чол. год. Через непрацездатність травмованих робітників втрати робочого часу склали 46 робочих днів по 8 год. На ліквідацію наслідків аварії витрачено робочого часу 1218 чол.-год. Визначити втрати, відносно зниження продуктивності праці за виробітком основної продукції за даний місяць, якщо чисельність робітників – 670 чол., а реальний фонд робочого часу на одного робітника – 150 годин.

Завдання 15.15.

Граничний плановий розмір браку продукції – 0,8%, фактичний брак склав 2,6%, в тому числі невикористаний – 1,8%. На виправлення браку витрачено вдвічі більше часу, чим на виробництво бракованої

продукції, а від непоправного браку втрати за рахунок псування матеріалів склали 186 грн. на кожну 0,1% браку. Визначити відносне зниження продуктивності праці через брак і відносне збільшення собівартості продукції, якщо плановий обсяг виготовленої продукції 16845 тис. грн., витрати на гривню продукції 89 коп., питома вага умовно-постійних витрат у собівартості – 27%.

Контрольні питання до теми 15:

- Дайте визначення ефективності праці.
- Яка різниця між поняттями «продуктивність» і «продуктивність праці»?
 - Обґрунтуйте значення зростання продуктивності праці для економіки країни та добробуту населення.
 - У чому полягає сутність рентабельності праці?
 - Назвіть показники продуктивності праці, обґрунтуйте їх взаємозв'язок.
 - Визначте переваги та недоліки методів вимірювання продуктивності праці.
 - Охарактеризуйте сфери застосування методів вимірювання продуктивності праці.
 - Які чинники впливають на зростання продуктивності праці?
 - Охарактеризуйте резерви зростання продуктивності праці.
 - З якою метою на підприємствах розробляються та впроваджуються програми управління продуктивністю праці?

Тест 15.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Головний показник ефективності праці на рівні суспільства:

- а) валовий національний продукт на одного зайнятого;
- б) валовий внутрішній продукт на одного безробітного;
- в) валовий національний продукт на одного безробітного;
- г) валовий внутрішній продукт на одного зайнятого.

2. Зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих ресурсів в економічній теорії Заходу називають:

- а) ефектом економічного вибуху;
- б) ефектом Сміта;

- в) ефектом масштабу;
- г) ефектом росту.

3. Залежно від складу трудових витрат та ролі в процесі виробництва, технологічна трудомісткість продукції – це:

- а) витрати праці допоміжних робітників основних і всіх робітників допоміжних цехів та служб, які пов'язані з обслуговуванням виробництва;
- б) витрати праці основних робітників, що здійснюють технологічний вплив на предмети праці;
- в) трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства;
- г) витрати праці всіх робітників (основних і допоміжних цехів).

4. Залежно від складу трудових витрат та ролі в процесі виробництва, виробнича трудомісткість продукції – це:

- а) трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства;
- б) витрати праці всіх робітників (основних і допоміжних цехів);
- в) витрати праці допоміжних робітників основних і всіх робітників допоміжних цехів та служб, які пов'язані з обслуговуванням виробництва;
- г) витрати праці основних робітників, що здійснюють технологічний вплив на предмети праці.

5. Соціально-економічні резерви зростання продуктивності праці визначають:

- а) можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- б) можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- в) можливості перебудови виробництва;
- г) можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

6. За рівнем вияву, резерви зростання продуктивності праці поділяються на:

- а) покращення використання живої праці, більш ефективного використання виробничих фондів;
- б) загальногосподарські, галузеві, внутрішньовиробничі;
- в) поточні, перспективні;
- г) запасу, втрат.

7. Організаційно-економічні резерви зростання продуктивності праці визначають:

- а) можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва;
- б) можливості перебудови виробництва;
- в) можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- г) можливості підвищення якості використовуваної робочої сили.

8. Рентабельність – це:

- а) співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності до рентабельності продаж;
- б) сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції;
- в) співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці;
- г) співвідношення відповідних витрат праці до прибутку.

9. Трудомісткість – це:

- а) сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції;
- б) співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці;
- в) співвідношення відповідних витрат праці до прибутку;
- г) співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності до рентабельності продаж.

10. Для одержання узагальнених показників з продукції і виміру продуктивності праці в народному господарстві використовують:

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

Тест 15.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Ефективність праці.	А. Показник її ефективності, результативності, результат конкретної праці за певний проміжок часу, що вимірюється кількістю продукції, зробленої за одиницю робочого часу (виробіток – годинний, змінний, місячний, кварталний, річний), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (трудомісткість).
2. Продуктивність праці.	Б. Сукупність матеріально-технічних та соціально-економічних важелів, функціонуючих на базі об'єктивно існуючих багатьох залежностей між продуктивністю праці та визначальними чинниками, що застосовуються до кожного покоління техніки та визначає його технічний рівень.
3. Виробіток	В. Економічна категорія, яка характеризує результативність живої праці в будь-якій сфері економічної діяльності та відображує всі складові аспекти процесу праці: якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, рентабельність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню оцінку праці працівником, його поведінку тощо.
4. Резерви зростання продуктивності праці	Г. Невикористані можливості дії того чи іншого фактора; фактично частина фактора, можлива для використання в конкретний момент часу.
5. Механізм управління продуктивністю праці	Д. Кількість споживчих вартостей, що виготовляється за певний проміжок робочого часу.

Література для вивчення теми

Основна [14;27;38-40;44;76].

Додаткова [10;62;96;133].

Тема 16. Мотивація праці

Мета – усвідомити зростаючу роль мотивації праці у підвищенні ефективності виробництва, розкрити значення матеріальної та нематеріальної мотивації праці.

План

1. Сутність мотивації праці.
2. Потреби як база формування мотивів.
3. Трудові мотиви. Класифікація трудових мотивів.
4. Чинники формування мотивів до ефективної праці.
5. Форми та методи мотивації.

Зміст теми

Мотивація праці. Сутність мотивації праці. Потреби як база формування мотивів. Трудові мотиви. Форми і методи мотивації праці. Особливості і значення матеріальної і нематеріальної мотивації праці. Роль мотивації праці у підвищенні ефективності праці.

Основні терміни та поняття

Мотивація, мотивація трудової діяльності, потреба, мотив, трудові мотиви, класифікація трудових мотивів, чинники формування мотивів, форми мотивації, класифікація форм мотивації праці, методи мотивації, методи нематеріальної мотивації праці, класифікація методів мотивації праці.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Мотивація трудової діяльності – це процес забезпечення пріоритетності трудової діяльності до даних обставин; включає мотивацію підготовки до процесу праці, мотивацію праці, мотивацію зайнятості в системі трудових відносин, мотивацію володіння засобами виробництва, мотивацію розвитку конкурентоспроможності тощо; обумовлюється впливом різноманітних потреб, інтересів, цінностей та ідеалів, ціннісних орієнтацій, мотивів, мотиваційних установок людини у сфері праці.

Трудова мотивація – процес вибору й обґрунтування способу участі людини у виробничому процесі.

При з'ясуванні механізмів управління продуктивністю праці на підприємстві рекомендується звернути увагу на порядок розробки і впровадження програм управління продуктивністю, етапи їх укладання, зміст діяльності економістів та менеджерів на кожному з розглянутих етапів програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Форми мотивації:

– матеріальна – узгоджують із прагненням достатку, добробуту, матеріального стандарту життя, тісно корелює з рівнем заробітної плати, різноманітними методами і формами матеріального стимулювання;

– трудова – з потребами мати змістовну, цікаву, корисну роботу, пристойні умови праці для самовираження, самореалізації;

– статусна – прагнення людини виконувати складну, відповідальну роботу, працювати у більш престижній сфері діяльності, посісти вищу посаду, користуватися авторитетом, бути визнаним фахівцем своєї справи.

Методи мотивації – сукупність прийомів та способів впливу на персонал, які спонукають його до ефективної праці (адміністративні, соціально-економічні, морально-психологічні).

Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників та головному чиннику, оскільки:

1) вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів та формуванню стабільного трудового колективу;

2) дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці потенційно яких вища за середній рівень;

3) чинник підвищення відповідального ставлення до праці, її інтенсифікації.

Методи нематеріальної мотивації праці:

– гуманізація праці;

– залучення працівників до управління виробництвом.

На сьогодні відбувається трансформація трудових мотивів – зростає спрямованість на постійне оновлення своїх знань та професійних навичок, тобто з'являються усвідомлені прагнення до розвитку конкурентоспроможності своєї робочої сили, підвищення продуктивності праці.

Основні формули для розв'язання задач

1. Реальна заробітна плата:

$$Z_p = (Z_n - \Pi) \times I_{kc} \quad (16.1)$$

де I_{kc} – індекс купівельної спроможності грошей (величина зворотна індексу цін);

Z_n – номінальна заробітна платня, тобто вся нарахована працівнику грошова сума за виконувану їм роботу;
 P – сума податку на доходи фізичних осіб та інших обов'язкових платежів.

2. Зв'язок між динамікою грошової заробітної платні і реальної заробітної плати, що розраховується:

$$I_{zp} = \frac{I(Z_n - H)}{I_c} \quad (16.2)$$

де I_{zp} – індекс реальної заробітної плати;
 $I(Z_n - H)$ – індекс грошової заробітної плати, що розраховується;
 I_c – індекс цін.

3. Заробіток працівника, праця якого оплачується погодинно, (Z_n):

$$Z_n = TC_n \times T_f, \quad (16.3)$$

де Z_n – заробіток працівника, праця якого оплачується погодинно;
 TC_n – тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день);
 T_f – кількість фактично відпрацьованого часу за розрахунковий період у відповідних одиницях (години, дні).

4. Заробіток працівника, праця якого оплачується відрядно ($Z_{вд}$):

$$Z_{вд} = R \times q \quad (16.4)$$

де $Z_{вд}$ – заробіток працівника, праця якого оплачується відрядно;
 R – відрядна розцінка, розмір оплати за одиницю виготовленої продукції (одиницю виконаної роботи);
 q – кількість одиниць виготовленої продукції (виконаної роботи).

5. В умовах прямої індивідуальної відрядної системи, коли заробіток працівника визначається за наслідками його особистої праці, відрядна розцінка розраховується за однією з таких формул:

$$R = \frac{TC_{роб}}{H_{вир}} \quad (16.5)$$

$$R = TC_{роб} \times H_c \quad (16.6)$$

де $TC_{роб}$ – тарифна ставка, що відповідає розряду виконуваної роботи;
 $H_{вир}$ – норма виробітку, встановлена працівнику;
 H_c – норма часу на виконання одиниці роботи (виготовлення одиниці продукції).

6. При виконанні робіт бригадою визначається колективна відрядна розцінка за одиницю робіт:

$$K_{кол} = \sum_{i=1}^m TC_{роб} \times tH_i \quad (16.7)$$

де $K_{кол}$ – колективна відрядна розцінка за одиницю робіт;
 $TC_{роб}$ – тарифна ставка, відповідна розряду i -го виду робіт, що входить в комплекс робіт, виконуваних в бригаді;
 tH_i – норма часу на виконання i -го виду роботи;
 m – кількість видів виконуваних робіт.

7. Заробіток бригади відрядників за колективними відрядними розцінками ($Z_{вд}$) визначається за формулою:

$$Z_{вд} = K_{кол} \times Q_{кол} \quad (16.8)$$

де $Z_{вд}$ – заробіток бригади відрядників по колективних відрядних розцінках;
 $Q_{кол}$ – обсяг роботи (виробленої продукції), виконаний колективом (бригадою) відрядників.

8. Загальнобригадний заробіток (включаючи й можливі преміальні виплати) розподіляється між членами бригади частіше за все відповідно до їх кваліфікації, фактично відпрацьованого часу та коефіцієнта трудової участі ($KТУ$), що показує індивідуальний внесок кожного працівника в загальний результат роботи бригади.

Конкретна формула розрахунку індивідуального заробітку робітника в бригаді (Z_i) за умови, що $KТУ$ застосовується до всього загальнобригадного заробітку

$$Z_i = \frac{Z_{вд.бр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i \times z\phi_i} \times TC_i \times z\phi_i \times KТУ \quad (16.9)$$

де $Z_{вд.бр.}$ – загальний заробіток бригади відрядників;
 TC – годинна тарифна ставка i -го робітника бригади;
 $z\phi_i$ – кількість годин, фактично відпрацьованих i -м робітником за розрахунковий період;
 $KТУ$ – коефіцієнт трудової участі одного робітника;
 m – кількість робітників в бригаді.

9. У створених бригадах при встановленні базового $KТУ$ для кожного робітника за основу береться рівень його зарплати, що склався, не менше ніж за 6 попередніх місяців:

$$KТУ^0 = 1$$

$$КТУ_i^6 = \frac{\sum_{i=1}^{6(n)} ЗП_{осн_{ij}}}{6(n) \times 100} \quad (16.10)$$

де $ЗП_{осн}$ – зарплата за останні 6 місяців.

10. Почасова форма оплати праці та будь-який різновид відрядної платні на практиці можуть доповнюватися преміюванням. В цьому випадку заробіток працівника (колективу працівників) ($З_{пр}$):

$$З_{пр.} = З_{осн} + \frac{З_{осн} \times П}{100} \quad (16.11)$$

де $З_{пр}$ – заробіток працівника;

$З_{осн}$ – основний заробіток працівника (колективу працівників);

$П$ – відсоток премії до основного заробітку, який визначається за шкалою преміальних виплат відповідно до характеру виконання встановлених показників та умов преміювання.

11. Заробітна плата при простій почасовій системі нараховується за тарифною ставкою працівника даного розряду за фактично відпрацьований час. Може встановлюватися годинна, денна, місячна тарифна ставка. Заробітна плата працівника за місяць ($З_{нм}$) при встановленій годинній тарифній ставці працівника даного розряду (T_2):

$$З_{нм} = T_2 \times зф, \quad (16.12)$$

де $З_{нм}$ – заробітна платня працівника за місяць;

T_2 – встановлена годинна тарифна ставка працівника даного розряду;

$зф$ – фактично відпрацьована кількість годин в місяці.

12. Погодинно-преміальна система оплати праці є поєднанням простої почасової оплати праці з преміюванням за виконання кількісних та якісних показників за спеціальним положенням про преміювання працівників:

$$З_{ппм} = З_{пм} + П, \quad (16.13)$$

де $З_{ппм}$ – заробітна плата працівника при почасовій преміальній системі за місяць;

$П$ – розмір премії.

13. При відрядній формі оплати праці заробіток працівника знаходиться в прямій залежності від кількості та якості виготовленої продукції або обсягу виконаних робіт. Основою

відрядної оплати праці є відрядна розцінка за одиницю продукції, робіт, послуг ($P_{од}$),

$$P_{од} = \frac{T_{ст}}{H_{ч.вир}} \quad (16.14)$$

$$P_{од} = \frac{T_{ст} \times T_{зм}}{H_{зм.вир}} \quad (16.15)$$

де $P_{од}$ – відрядна розцінка за одиницю продукції, робіт, послуг;
 $T_{ст}$ – годинна тарифна ставка виконуваної роботи, грн;
 $T_{зм}$ – тривалість зміни, год;
 $H_{ч.вир.}$, $H_{зм.вир}$ – норма виробітку, відповідно, за годину роботи, зміну, одиниць продукції.

14. Якщо встановлена норма часу на виготовлення продукції, робіт, послуг ($H_{ч}$), відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{од} = T_{сл} \times H_{ч}, \quad (16.16)$$

де $H_{ч}$ – норма часу на виготовлення продукції, робіт, послуг.

15. При прямій відрядній системі оплати праця оплачується безпосередньо за кількість виробленої продукції за формулою:

$$З_{вд} = P_{од} \times B, \quad (16.17)$$

де $З_{вд}$ – відрядний заробіток, грн;
 B – кількість (обсяг) виробленої продукції (робіт).

16. При відрядно-преміальній оплаті праці відрядний заробіток робітника знаходиться за формулою:

$$З_{вд.пр} = З_{вд} \times З_{пр}. \quad (16.18)$$

або

$$З_{вд.пр} = З_{вд} \left(1 + \frac{П_{пр}}{100}\right) \quad (16.19)$$

де $З_{вд.пр}$ – відрядний заробіток при відрядно-преміальній оплаті праці, грн;
 $З_{пр}$ – премія за виконання (перевиконання) встановлених показників, грн;
 $П_{пр}$ – відсоток премії за виконання показників преміювання.

17. При непрямій відрядній системі розмір заробітку робітника ставиться в пряму залежність від результатів праці обслуговуваних їм робітників-відрядників:

$$З_{к} = T_{ст} \times П \quad (16.20)$$

$$Z_k = D_o \times B \quad (16.21)$$

де Z_k – загальний заробіток допоміжного працівника;
 T_{cm} – ставка допоміжного працівника;
 P – середній відсоток виконання норм обслуговуваних робітників-відрядників;
 D_o – непряма відрядна розцінка;
 B – випуск продукції обслуговуваних робітників.

18. Непряма відрядна розцінка працівників розраховується за формулою:

$$D_o = \frac{T_{cm}}{H_{вир}}, \quad (16.22)$$

де $H_{вир}$ – норма виробітку виробничих робітників.

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 16.1.

Визначте розцінку на 1 деталь та заробіток робітника 5 розряду (сітка 8 розрядів), що знаходиться на відрядній прогресивній системі оплати праці, якщо технічна норма часу становить 4,8 хв. за одиницю, а за зміну він виготовив 126 деталей. Тривалість зміни становить 8 год.

Годинна тарифна ставка 1 розряду 28,31 грн/год. За деталі, виготовлені понад завдання, розцінки підвищуються:

- від 101 до 110 од. – на 20 %;
- від 111 до 120 од. – на 30 %;
- від 121 до 130 од. – на 40 %;
- від 131 до 140 од. – на 50 % і т.д.

Розв'язок:

$$H_6 = \frac{8 \times 60}{4,8} = 100 \text{ од./зм.}$$

$$r_5 = r_1 = 28,31 \cdot 1,8 = 50,96 \text{ грн./год.}$$

$$Z_{Пст5} = r_5 \times 8 = 50,96 \times 8 = 407,67 \text{ грн./зм.}$$

$$P_{1 \text{ дет}} = \frac{407,67}{100} = 4,08 \text{ грн./од.}$$

$$121-130 \quad Z_{пзм} = 4,08 \times 1,4 \times 26 = 148,51 \text{ грн.};$$

$$\sum Z_{n_{всього}} = 407,67 + 148,51 = 556,18 \text{ грн.}$$

Завдання 16.2.

Мінімальна тарифна ставка – 28,31 грн. Тарифна ставка 3 розряду – 38,22 грн. Тарифний коефіцієнт V розряду – 1,69. Визначити тарифний коефіцієнт III-го розряду і тарифну ставку V розряду.

Розв'язок:

$$K_i = C_{t_i} / C_{t_{\min}};$$

де K_i – тарифний коефіцієнт i -го розряду;

C_{t_i} – тарифна ставка i -го розряду;

$C_{t_{\min}}$ – мінімальна тарифна ставка;

$$C_i = C_{t_i} \times K_i;$$

$$K_3 = 38,22 / 28,31 = 1,35;$$

$$C_5 = 28,31 \times 1,69 = 47,85 \text{ грн.}$$

Завдання 16.3.

Робітник-погодинник 5 розряду відпрацював у звітному місяці 168 год., тарифна ставка за годину 47,85 грн. Визначити його місячний заробіток.

Розв'язок:

$$Z_{n.\text{пог.}} = \Phi_{\text{міс.}} \times C_{\text{год/грн.}};$$

де $Z_{n.\text{пог.}}$ – місячний заробіток;

$\Phi_{\text{міс.}}$ – фактично відпрацьований за місяць час, год/міс.;

$C_{\text{год/грн.}}$ – годинна тарифна ставка по розряду робітника, грн;

$$Z_{n.\text{пог.}} = 168 \cdot 47,85 = 8038,8 \text{ грн.}$$

Завдання 16.4.

Визначити відрядний заробіток працівника за відрядно-прогресивною оплатою праці. Норма виробітку працівника – 135 одиниць продукції за зміну. Відрядна розцінка за одиницю продукції становить: 17,3 грн. – при виконанні норми і 20,4 грн. – при перевиконанні норми. Робітник за зміну виробив 150 одиниць продукції.

Розв'язок:

$$P_{\text{в.прогр}} = N_{\text{вб}} * P_{\text{зв}} + (N_{\text{ф}} - N_{\text{вб}}) * P_{\text{підв}} ;$$

$$P_{\text{в.прогр}} = 135 * 17,3 + (150 - 135) * 20,4 = 2641,5 \text{ грн.}$$

Завдання 16.5.

Розрахувати місячну заробітну плату робітника 6 розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 28,31 грн, ним відпрацьовано протягом місяця 176 год., 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 становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Розв'язок:

Тарифна частка заробітної плати:

$$З = ТС \times РЧ = 28,31 \times 176 = 4982,56 \text{ грн.}$$

Розмір доплат:

$$Д = 10 + 15 = 25\% ; 4982,56 \times 0,25 = 1245,64 \text{ грн.}$$

Погодинна частка заробітної плати:

$$Зпг = З + Д = 4982,56 + 1245,64 = 6228,2 \text{ грн.}$$

Додаткова заробітна плата за виконання нормованого завдання:

$$Здод = 6228,2 \times 0,3 = 1868,46 \text{ грн.}$$

Заробітна плата:

$$ЗП = 6228,2 + 1868,46 = 8096,66 \text{ грн.}$$

Премія:

$$Пр = 8096,66 \times 0,2 = 1619,33 \text{ грн.}$$

Місячний заробіток робітника:

$$Змз = 8096,66 + 1619,33 = 9715,99 \text{ грн.}$$

Завдання 16.6.

Працівник-почасовик 3 розряду відпрацював за місяць 22 дні. Годинна тарифна ставка 1 розряду – 28,31 грн., тарифний коефіцієнт 3 розряду – 1,2. Середня тривалість робочого дня – 8 годин. За

відсутність простоїв обладнання працівникові виплачується премія в розмірі 15% місячного тарифного заробітку. Необхідно обчислити місячну заробітну плату працівника за почасово-преміальною системою оплати праці.

Розв'язок:

Визначаємо годинну тарифну ставку 3 розряду, для цього годинну тарифну ставку 1 розряду слід помножити на тарифний коефіцієнт 3 розряду:

$$28,31 \times 1,2 = 33,97 \text{ грн/год.}$$

Визначаємо місячну тарифну заробітну плату, виходячи з годинної тарифної ставки 3 розряду і кількості відпрацьованих за місяць годин ($22 \times 8 = 176$):

$$33,97 \times 176 = 5978,72 \text{ грн/місяць.}$$

Премія за відсутність простоїв становить:

$$5978,72 \times 0,15 = 896,8 \text{ грн/місяць.}$$

Загальна сума місячної заробітної плати з премією становить:

$$5978,72 + 896,8 = 6875,52 \text{ грн/місяць.}$$

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 16.7.

Робітникові встановлена норма виробітку 30 виробів/год. Відробивши за місяць 170 год., він виготовив 6500 виробів. Тарифна ставка, що відповідає розряду виконуваної роботи, дорівнює 28,31 грн.

Відрядна розцінка за виготовлені вироби збільшується при перевиконанні норм виробітку в межах 10% – на 15%, при перевиконанні в межах від 10,1% до 20% – на 40% та при перевиконанні більш ніж на 20,0% – на 60%.

Визначити заробіток робітника за місяць й охарактеризувати застосовану систему оплати праці.

Завдання 16.8.

Розрахувати розцінку за 1 т продукції в кондитерському виробництві для чергового слюсаря по КВП і автоматиці, якщо він обслуговує три апарати зі змінною нормою 25 т. кожний. Тривалість зміни 8 годин, годинна тарифна ставка слюсаря – 28,31 грн.

Завдання 16.9

Для оплати праці робочих підприємства застосовується наступна тарифна сітка:

Таблиця 16.1

Розряд	1	2	3	4	5
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,08	1,23	1,35	1,54

Годинна тарифна ставка I розряду, встановлена в колективному договорі підприємства, дорівнює 28,31 грн.

Визначити відрядні розцінки за оброблені деталі й загальний заробіток робітника за зміну, якщо відомо, що він обробив за зміну 6 деталей «А» (норма часу на деталь 36 хв, робота VI розряду), 5 деталей «Б» (норма часу 1,5 год, робота V розряду), і 18 деталей «В» (норма виробітку – 4 деталі за год., робота IV розряду).

Завдання 16.10.

Визначити місячну заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі оплати праці, якщо норма часу становить 0,8 нормо-год, розцінка – 20,44 грн, виготовлено за місяць 250 виробів. За виконання норми виробітку встановлено премію у розмірі 1,7% відрядного заробітку. Відпрацьовано 22 робочі дні при 8-годинній тривалості робочого дня.

Завдання 16.11.

Робітник IV розряду відпрацював за місяць 24 зміни. Денна тарифна ставка – 226,48 грн. За виконання плану нараховується премія у розмірі 15% основного заробітку. За кожні 1,5% перевиконання плану нараховується ще 2,5% заробітку. За економію матеріалів – 40% від зекономленої вартості. Визначити заробітну плату робітника, якщо план виконано на 104,5%, а економія матеріалів складає 1140 грн.

Контрольні питання до теми 16:

- У чому полягає сутність мотивації трудової діяльності?
- Яку роль відіграють потреби у формуванні мотивів?
- Які типи класифікацій потреб ви знаєте?
- Що називають трудовими мотивами?
- Під впливом яких чинників формуються мотиви?
- Чим пояснюється тісний зв'язок мотивів і потреб?
- Назвіть і охарактеризуйте форми (види) мотивації.

- Які ви знаєте методи нематеріальної мотивації праці?
- Дайте визначення поняттю «методи мотивації» і назвіть їх види.
- Якому виду мотивації трудової діяльності належить провідна роль в Україні?

Тест 16.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. При відрядній формі заробітної плати мірою праці є:

- а) час, затрачений на виробництво продукції;
- б) вироблена працівником продукція;
- в) кількість працівників, що брали участь у виготовленні продукції;
- г) якість виробленої продукції.

2. Форми, системи і розміри оплати праці встановлюються у:

- а) регіональній угоді;
- б) колективному договорі;
- в) галузевій угоді;
- г) трудовому договорі.

3. Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці – це:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) номінальна заробітна плата;
- г) реальна заробітна плата.

4. Основним елементом державного регулювання заробітної плати є:

- а) встановлення її мінімального рівня;
- б) встановлення кількості обслуговуючих об'єктів;
- в) встановлення її максимального рівня;
- г) встановлення сталого її рівня.

5. Розмір мінімальної заробітної плати затверджується:

- а) Верховною Радою України;
- б) Кабінетом міністрів України;
- в) Міністерством праці та соціальної політики України;
- г) Президентом України.

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

- а) статистику;
- б) оплату праці;

- в) податок на додану вартість;
- г) Державний бюджет України.

7. Згідно з Законом України «Про оплату праці», держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом:

- а) встановлення розміру мінімальної заробітної плати;
- б) встановлення розміру мінімального споживчого бюджету;
- в) довільного встановлення мінімальної заробітної плати;
- г) встановлення на кожному підприємстві самостійно рівня заробітної плати.

8. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- а) вартісної величини мінімального споживчого кошика;
- б) загального рівня середньої заробітної плати провідного підприємства;
- в) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов у окремій галузі;
- г) проведених соціологічних опитувань.

9. Мінімальна заробітна плата – це:

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

10. Форми і системи заробітної плати – це механізм:

- а) встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є лише відпрацьований час;
- б) встановлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці та її результатів;
- в) встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є займана посада;
- г) встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є фінансовий результат діяльності підприємства.

Тест 16.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Мотивація	А. Процес вибору й обґрунтування способу участі людини у виробничому процесі
2. Мотиви	Б. Процес забезпечення пріоритетності трудової діяльності до даних обставин; включає мотивацію підготовки до процесу праці, мотивацію праці, мотивацію зайнятості в системі трудових відносин, мотивацію володіння засобами виробництва, мотивацію розвитку конкурентоспроможності тощо; обумовлюється впливом різноманітних потреб, інтересів, цінностей та ідеалів, ціннісних орієнтацій, мотивів, мотиваційних установок людини у сфері праці
3. Трудова мотивація	В. Спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб
4. Мотивація трудової діяльності	Г. Взаємодія об'єктивних (потреби, інтереси, соціальні норми, суспільні відносини) і суб'єктивних детермінант трудової діяльності (знання, цінність орієнтації, самооцінка, рівень усвідомлення потреб, сенс життя, ідеали, життєвий досвід, прагнення, установки, особливості менталітету)
5. Методи мотивації	Д. Прагнення достатку, певного рівня добробуту; матеріального стандарту життя
6. Матеріальна мотивація	Е. Сукупність прийомів та способів впливу на персонал, які спонукають його до ефективної праці (адміністративні, соціально-економічні, морально-психологічні)

Література для вивчення теми

Основна [38;40;58;170].

Додаткова [54;89;132;146].

Тема 17. Оплата праці як форма матеріальної мотивації праці. Проблеми регулювання оплати праці і доходів в Україні.

Мета – визначити сутність, функції та принципи заробітної плати, ознайомитися з формами та системами заробітної плати та методами державного регулювання оплати праці.

План

1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
2. Структура заробітної плати.
3. Елементи організації оплати праці.

4. Форми і системи заробітної плати.
5. Тарифна система організації оплати праці.
6. Безтарифна модель організації оплати праці.
7. Регулювання оплати праці.
8. Мінімальна заробітна плата.

Зміст теми

Оплата праці як форма матеріальної мотивації праці. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці. Форми і системи заробітної плати. Тарифна система організації оплати праці. Безтарифна модель організації оплати праці. Проблеми регулювання оплати праці і доходів в Україні. Мінімальна заробітна плата. Організація державного регулювання оплати праці. Колективно-договірне регулювання оплати праці.

Основні терміни та поняття

Заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, структура заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, механізм організації заробітної плати, форми і системи заробітної плати, почасова форма оплати праці, відрядна форма оплати праці, тарифна система, тарифна сітка, тарифна ставка, система надбавок і доплат, безтарифна модель організації оплати праці, державне регулювання оплати праці, мінімальна заробітна плата.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Пристаюючи до вивчення цієї теми, студентам варто звернути увагу на те, що одним із важливих елементів ринкової системи господарювання є наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці – це товар, який має вартість.

Поняття «заробітна плата» є складною і багатогранною економічною категорією, сутність якої розкривається з декількох позицій.

Окрім терміна «заробітна плата», у науковій літературі й практичній діяльності використовують поняття «оплата праці». Отже, потрібно чітко розмежувати ці поняття, оскільки дуже часто їх застосовують як рівнозначні, замінюючи одне одним.

Оплата праці в широкому розумінні – це та або інша форма винагороди за певну кількість і якість роботи, що виконується.

Сутність заробітної плати проявляється у *функціях*, які вона виконує в процесі суспільного відтворення, їх шість (відтворювальна, стимулююча, регулююча або ресурсно-розміщувальна, соціальна, оптимізаційна, функція формування платоспроможного попиту населення).

Варто розуміти, що складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними).

Форми і системи оплати праці – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів.

Форми і системи заробітної плати представляють собою способи встановлення залежності величини винагороди за працю від кількості та якості витраченої праці. В сучасних умовах на підприємствах найчастіше використовують дві форми оплати праці, *почасову і відрядну*.

Основою організації оплати праці є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності роботи, умов праці.

Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких регулюється рівень заробітної плати працівників по галузях і регіонах, а також залежно від видів виробництва, кваліфікаційних ознак, характеру і умов праці різних категорій працівників.

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі розмір оплати праці за одиницю часу.

Варто підкреслити, що питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Основним елементом державного регулювання оплати праці є *регулювання мінімальної заробітної плати*.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», *мінімальна заробітна плата* – це законодавчо встановлений розмір заробітної

плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Відрахування працівників та роботодавців із заробітної плати та фонду оплати праці

Заробітна плата, скорочено зарплата (також заробітна платня, зарплатня) – винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Законом України від 07.12.2017 №2246-VIII «Про Державний бюджет України на 2018 рік» було встановлено мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі з 1 січня – 3723 гривні; у погодинному розмірі з 1 січня – 22,41 гривня, прожитковий мінімум для працездатних осіб: з 1 січня 2018 року – 1762 гривні, з 1 липня – 1841 гривня, з 1 грудня – 1921 гривня.

Податкова соціальна пільга становила у 2018 році для будь-якого платника 881 грн.

Граничний розмір зарплати, до якої застосовується податкова соціальна пільга, у 2018 році дорівнювала 2470 грн. Вказаний граничний розмір зарплати для застосування пільги залишився незмінним у 2018 році і діяв до 31 грудня п.р. включно.

Коли роботодавець може проводити відрахування із зарплати працівників.

Як зазначено в ч. 1 ст. 127 КЗпП, відрахування із заробітної плати можуть провадитися лише у випадках, передбачених законодавством України.

Існує 3 види відрахувань:

- ті, що здійснюються для держави (ПДФО, збори на обов'язкове державне пенсійне страхування й обов'язкове страхування на випадок безробіття);

- утримання, що проводяться із метою забезпечення виконання зобов'язань перед третіми особами (наприклад, аліменти й інші виплати за виконавчими документами);

- відрахування із заробітної плати працівників для покриття заборгованості підприємству, де вони працюють.

Вичерпний перелік підстав для виплати останнього виду відрахувань міститься в ч. 2 ст. 127 КЗпП.

Утримання із заробітної плати проводяться щомісяця аж до повного погашення заборгованості. Відповідно до ч. 1 ст. 128 КЗпП, при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань зазвичай (окрім випадків, окремо передбачених законодавством) не може перевищувати 20% від заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. Указане обмеження розміру всіх відрахувань, 20% від заробітної плати працівника, є заборобою нараховувати утримання, що здійснюються на підставі актів уповноважених на встановлення відрахувань органів або осіб.

Ще одним із засобів захисту трудових прав і законних інтересів працівників є встановлення заборони на проведення відрахувань із виплат, які за своїм призначенням є гарантійними та компенсаційними. При цьому, як впливає зі змісту ст. 129 КЗпП, обмеження встановлюється стосовно відрахувань, що здійснюються у вигляді стягнень відповідно до правил цивільно-процесуального характеру та проводяться на підставі виконавчих документів.

У багатьох випадках роботодавцю вигідно незаконно приймати співробітників. Серед основних причин можна назвати: невиконання відрахувань з зарплати співробітників; економію на виплаті податків; отримання безконтрольної влади над працівником; можливість регулювання зарплати співробітника відповідно до власних інтересів. Людина, що вдається до «вільного» Працевлаштування, також отримує певну вигоду: ухилення від податкових зборів, аліментів, штрафів; наявність роботи без обов'язкової прописки; можливість отримати роботу відповідно до спеціальності; підвищення особистого доходу при недостатній заробітній платі в місці офіційного працевлаштування. Найчастіше інтереси роботодавця і працівника можуть відповідати в бажанні знизити податкові відрахування. Всі інші причини нерідко провокують конфліктні взаємини між обома

сторонами. До речі, часом співробітник може і не здогадуватися, що працює неофіційно, наприклад, при випробувальному терміні. Варто ознайомитися з законодавством і врахувати, що існує поняття «термін випробування», яке передбачає укладання письмової угоди, в якому обумовлюються пункти про заробітну плату і терміни випробування. При відсутності договору цілком очевидно, що робота не передбачає будь-якої оплати.

Отже, тіньова економіка, тіньова зайнятість і тіньовий ринок праці – тісно пов'язані між собою та взаємообумовлені категорії. Недостатнє державне регулювання економічних відносин і контроль, здійснюваний на ринку праці уповноваженими державними органами, зумовлюють існування тіньового ринку праці, який створює для окремих економічних агентів можливість для недотримання чинного законодавства, спонукають їх не виконувати або порушувати окремі норми трудового права. Тіньовий ринок праці призводить до виникнення та існування економічних проблем, зокрема суттєвого скорочення обсягів дохідної частини бюджету, частки податкових надходжень. Тіньовий формат економічних, трудових відносин і поведінки між роботодавцями та працівниками несумісний також з соціальними або неформальними нормами, оскільки призводить до недоотримання податкових надходжень до бюджету, зменшення видаткової частини бюджетів на виплату зарплати, пенсій, інших соціальних виплат, стипендій тощо. Нерозв'язання цих вищеперерахованих проблем потенційно містить у собі серйозну загрозу для забезпечення сталого економічного зростання та соціального розвитку країни.

У цьому контексті тінізація ринку праці та зайнятості населення - це протиправна діяльність, пов'язана з неофіційним працевлаштуванням, зокрема використання праці найманих працівників без укладання трудових договорів і угод, виплата зарплати «в конвертах», ухиляння від сплати податків, соціальних внесків, неоплачуваний понаднормований час роботи, лікарняні, відпустки, порушення роботодавцями інших вимог трудового законодавства.

Причини тінізації економіки в Україні. Причин існування тіньової економіки існує багато. Всіх їх можна виділити в 4 основні групи:

1. соціально-економічні;
2. політичні;

3. правові;
4. морально-етичні.

Соціально-економічні причини. До переведу своєї діяльності в тіньове русло людину повинно щось спонукати. У більшості випадків занижкий рівень доходів спонукає людину до шляхів їх збільшення. Одним із шляхів досягнення цього є приховування доходів чи пошук іншого виду діяльності, який не завжди є легальним (це особливо стосується тих, хто бажає отримувати надприбутки). Також до цього можуть спонукати соціальна несправедливість та нерівномірність доходів. До економічних причин можна віднести стан економіки країни. Закономірною є тенденція збільшення тінізації економіки під час кризових явищ. Однією з основних причин є недосконалість податкової системи країни. Надмірний податковий тягар спричинює перехід грошей «у тінь». Крім того, податкові механізми не є досить чіткими, що також є причиною тінізації економіки. Платник податків порівнює економічні наслідки ухилення від податків та санкції, які призначаються за їх відхилення. Чим вища податкова ставка і нижчий розмір санкцій, тим вища економічна мотивація від ухилення.

Політичні причини. Політична нестабільність провокує суб'єктів економічної діяльності до приховування доходів. Крім того, політичні причини впливають на економіку, стан якої також прямо впливає на тінізацію економіки. Бюрократія та «паперова тяганина» теж провокують на дачу хабара чи на перехід до тіньової діяльності. Саме тому корупцію необхідно віднести до однієї із рушійних сил тінізації економіки, адже в більшості випадків контролюючим органам відомо про тіньові схеми, а через корумпованість влади боротьба з цими схемами зводиться нанівець. Деякі чиновники здатні вимагати хабар навіть з підприємця, у якого вся діяльність є законною та наявні всі документи. Причина цього явища – низькі рівні заробітної плати державних службовців, та недостатньо жорстка відповідальність за скоєння таких злочинів. Крім цього, органи, які ведуть боротьбу з корупцією, також є корумпованими. Корупція є дуже поширеним явищем у всіх владних сферах, правоохоронні органи та суди не є виключенням. Корупція перетворилась у величезну рушійну силу тіньової економіки, у якій задіяні державні службовці від найнижчих до найвищих рангів.

Правові причини. Коли в людини з'явилася мотивація до здійснення тіньової діяльності, прогалини в законодавстві дають змогу реалізувати це на практиці. Досконалого законодавства не існує. Прогалини є в законодавстві більшості країн. І чим більше таких прогалин, тим більшу кількість людей вони спонукають до здійснення неофіційної чи незаконної діяльності. Тому рівень тінізації та корупції в країнах з таким законодавством є високим. Проблемою також є незначна відповідальність за скоєння як дрібних правопорушень так і економічних злочинів, ухилення від сплати податків. Це дає змогу мінімізувати ризики при здійсненні тіньової діяльності.

Морально-етичні причини. Передусім це наше ставлення до тіньової діяльності. Якщо в країнах з розвинутою демократією суспільство засуджує таку діяльність, то в нашій країні це виглядає цілком нормальним явищем. Це свідчить про те, що тіньова економіка прижилася і проблема носить загальнодержавний характер. **Шляхи детінізації економіки України.** Детінізація економіки вимагає злагодженої дії всіх гілок влади: законодавчої, виконавчої та судової. Саме тому повинна бути затверджена державна програма детінізації економіки, яка би передбачала цілий ряд реформ усіх трьох гілок влади, що створила б умови для детінізації економіки. До таких умов слід віднести: легалізація вже існуючого тіньового сектору; недопущення тінізації легальних підприємств; стимулювання підприємницької діяльності; застосування жорстких адміністративних та каральних заходів; подолання корупції. Реальні дії повинні бути спрямовані на вдосконалення законодавства задля усунення бюрократії та корупції. Законодавство повинно демотивувати від переходу до тіньової діяльності. В цьому повинна бути зацікавлена передусім влада, проте на даний момент не рідким є лобіювання інтересів певних бізнес-груп при прийнятті тих чи інших законопроектів. Наступним кроком повинна стати зміна фіскальної політики, спрямована на диференціацію ставок податку залежно від бази оподаткування (як це відбувається у США та інших країнах з розвинутою ринковою економікою).

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 17.1.

Протягом року номінальна заробітна плата підвищилась на 15%. Ставка прибуткового податку на заробітну плату зменшилась на 5,5%,

а зростання цін на споживчі товари становило 8,8%. Визначити індекс зростання реальної заробітної плати.

Розв’язок:

1. Визначаємо індекс підвищення номінальної заробітної плати:

$$I_n = 100 + 15 = 115\%;$$

2. Визначаємо індекс підвищення реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

$$I_p = \frac{I_n}{100 - \Pi_3} \times 100 = \frac{115}{100 - 5,5} \times 100 = 122\%;$$

3. Визначаємо зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

$$3I_p = \frac{I_p}{100 + \Pi_{c.m.}} \times 100 = \frac{122}{100 + 8,8} \times 100 = 112,1\%.$$

Завдання 17.2.

Робітник 4 розряду відпрацював за місяць 168 годин за графіком і виконав норму на 116%. Працюючи за почасово-преміальною системою, він отримав 10% премії за виконання та 0,5% за кожен відсоток перевиконання норми. За економію електроенергії і сировини на суму 2500 грн. отримав премію в розмірі 18% від даної суми. 32 години він працював вночі з доплатою 35% до тарифної ставки. 5 змін з 21-ї підміняв робітника 3 розряду, за що отримав доплату у розмірі 55%. За професійну майстерність робітникові встановлено надбавку до тарифної ставки у розмірі 15%.

Розрахуйте його місячний заробіток і питому вагу тарифу в загальному заробітку.

Таблиця 17.1

Розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8

Розв’язок:

Мінімальна заробітна плата – 4723 грн.

Місячна норма робочого часу у вересні 2020 р.– 176 год.

Почасова мінімальна заробітна плата у вересні 2017 р. – 26,83 грн./год.

Тарифна ставка n -розряду за нормальних умов:

1. Основна заробітна плата:

$$ЗП_{осн.} = 4723 \times 1,35 = 6376,05 \text{ грн};$$

2. Премія за виконання норми:

$$Пр_1 = ЗП_{осн.} \times 10\% = 6376,05 \times 0,1 = 637,6 \text{ грн};$$

3. Премія за кожен відсоток перевиконання норми:

$$Пр_2 = ЗП_{осн.} \times \frac{16 \times 0,5}{100} = 6376,05 \times \frac{16 \times 0,5}{100} = 510,08 \text{ грн};$$

4. Премія за економію ресурсів:

$$Пр_3 = 2500 \times 18\% = 2500 \times 0,18 = 450 \text{ грн};$$

5. Доплата за роботу у нічний час:

$$ЗП_{ніч.} = (ЗП_{час} \times 32) \cdot K_4 = (26,83 \times 32) \cdot 1,35 = 1159,06 \text{ грн};$$

$$Д_1 = ЗП_{ніч.} \times 35\% = 1159,06 \times 0,35 = 405,67 \text{ грн};$$

6. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника:

$$ЗП_{подм.} = (ЗП_{час} \times 40) \cdot K_3 = (26,83 \times 40) \cdot 1,23 = 1320,04 \text{ грн};$$

$$Д_2 = ЗП_{подм.} \times 55\% = 1320,04 \times 0,55 = 726,02 \text{ грн};$$

7. Надбавка за профмайстерність:

$$Н_1 = ЗП \times 15\% = 6376,05 \times 0,15 = 956,4 \text{ грн};$$

8. Загальна заробітна плата працівника:

$$\begin{aligned} ЗП_{заг.} &= ЗП_{осн.} + Пр_1 + Пр_2 + Пр_3 + Д_1 + Д_2 + Н_1 = \\ &= 6376,05 + 637,6 + 510,08 + 450 + 405,67 + 726,02 + 956,4 = 10061,82 \text{ грн}. \end{aligned}$$

9. Питома вага тарифу:

$$\frac{ЗП_{осн.}}{ЗП_{заг.}} \times 100\% = \frac{6376,05}{10061,82} \times 100\% = 63,37\%.$$

Завдання 17.3.

Визначити середній тарифний розряд, середній тарифний коефіцієнт, середню тарифну ставку робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за III розрядом працюють – 25 осіб, за IV – 33 особи, за V – 15 осіб, за VI – 10 осіб, тарифний коефіцієнт III розряду – 1,23; IV – 1,35; V – 1,54; VI 1,8. Почасова мінімальна заробітна плата у вересні 2017 р. – 26,83 грн/год.

Розв'язок:

1. Середній тарифний розряд робітників:

$$P_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Чі} P_i}{\sum \text{Чі}},$$

де P_i – i -тий розряд;

Чі – чисельність робітників, яким присвоєно i -тий розряд;

$$P_{cp} = \frac{25 \times 3 + 33 \times 4 + 15 \times 5 + 10 \times 6}{25 + 33 + 15 + 10} = 4,12$$

2. Середній тарифний коефіцієнт робітників:

$$K_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i T_i}{\sum T_p},$$

де K_i – тарифний коефіцієнт i -го розряду.

$$\text{Тоді } K_{cp} = \frac{25 \times 1,23 + 33 \times 1,35 + 15 \times 1,54 + 10 \times 1,8}{25 + 33 + 15 + 10} = 1,4,$$

3. Тарифна ставка n -розряду за умов

$$T_i = T_1 \times K_i,$$

де T_i – тарифна ставка першого розряду

Тоді

$$T_i = 26,83 \times 1,4 = 37,56 \text{ грн.}$$

Завдання 17.4.

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт (таблиця 17.2). Робота по виготовленню деталей В і С має важкі умови з доплатою 10% до тарифної ставки. Тарифна ставка 1-го розряду 28,31 грн/год.

Таблиця 17.2.

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, штук	Розряд роботи	Тарифний коефіцієнт	Норма часу на деталь, хв.
А	1150	V	1,54	5
В	450	IV	1,35	12
С	95	VI	1,8	20

Розв'язок:

1. Розрахуємо відрядні розцінки на кожну деталь:

$$P = T_i \cdot \frac{H_q(x\text{в})}{60}$$

де H_q – норма часу,
 T_i – тарифна ставка i -го розряду,
 T_i – тарифна ставка першого розряду

Тоді при розрахунку відрядної розцінки на деталі В і С враховуємо доплати за шкідливі умови праці:

$$P_A = T_v \cdot \frac{H_q(x\text{в})}{60} = 28,31 \cdot 1,54 \cdot \frac{5}{60} = 3,63;$$

$$P_B = (T_{IV} + 10\%) \cdot \frac{H_{qB}(x\text{в})}{60} = (28,31 \cdot 1,35 + 10\%) \cdot \frac{12}{60} =$$
$$= (38,22 + 3,82) \cdot \frac{12}{60} = 8,4;$$

$$P_C = (T_{VI} + 10\%) \cdot \frac{H_{qC}(x\text{в})}{60} = (28,31 \cdot 1,8 + 10\%) \cdot \frac{20}{60} =$$
$$= (50,96 + 5,07) \cdot \frac{20}{60} = 18,67.$$

2. Розраховуємо відрядну заробітну плату за виготовлення кожного виду деталей:

$$ЗП = P \times K;$$

де P – розцінка;
 K – кількість деталей.

Тоді:

Заробіток по деталі А:

$$ЗП_A = 3,63 \times 1150 = 4174,5 \text{ грн};$$

Заробіток по деталі В:

$$ЗП_B = 8,4 \times 450 = 3780 \text{ грн};$$

Заробіток по деталі С:

$$ЗП_C = 18,67 \times 95 = 1773,65 \text{ грн};$$

3. Загальний заробіток:

$$\Delta ЗП = 4174,5 + 3780 + 1773,65 = 9728,15 \text{ грн.}$$

Завдання 17.5.

Слюсар-налагоджувальник обслуговує два штампувальних преси із денною тарифною ставкою 226,48 грн. На першому пресі при плані 1200 виробів виготовлено 1490. На другому пресі виготовлено 4280 виробів при плані 3900. Розрахувати змінну заробітну плату слюсаря-налагоджувальника. Система оплати праці непряма відрядна.

Розв'язок:

1. За цією системою оплати праці розрахунок здійснюється через середній коефіцієнт виконання норм ($K_{н.с.}$):

$$З_{в.н.} = T_{ден.} \times K_{н.с.}$$

Коефіцієнт виконання норм на першому пресі:

$$K_{н.с.1} = \frac{B_{виг.1}}{B_{план.1}} = \frac{1490}{1200} = 1,24;$$

Коефіцієнт виконання норм на другому пресі:

$$K_{н.с.2} = \frac{B_{виг.2}}{B_{план.2}} = \frac{4280}{3900} = 1,097;$$

Середній коефіцієнт виконання норм:

$$\Delta K_{н.с.} = \frac{K_{н.с.1} + K_{н.с.2}}{2} = \frac{1,24 + 1,097}{2} = 1,17;$$

Тоді денний заробіток слюсаря-налагоджувальника складе:

$$З_{в.н.} = T_{ден.} \times \Delta K_{н.с.} = 226,48 \times 1,17 = 264,98 \text{ грн.}$$

Завдання 17.6.

Працівникові нараховані за повний відпрацьований місяць 4723 грн – мінімальну зарплату. Податкова соціальна пільга до такої заробітної плати не застосовується, оскільки вона більша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу 2940 грн).

Розв'язок:

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $4723 \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 850,14 грн.

2. Рахуємо військовий збір: $4723 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 70,85 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $4723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1039,06 грн.
Утримання – 920,99 грн. (850,14 грн + 70,85 грн)

До виплати працівникові – 3802,01 грн (4723 грн – 850,14 грн – 70,85 грн)

Завдання 17.7.

Працівникові (самотня мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей) нараховані за повний відпрацьований місяць 4723 грн. Вона повідомила в заяві роботодавцю про те, що має право на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу згідно пп. а) п.п. 169.1.3 п. 169.1 ст. 169 Податкового кодексу України), та додала відповідні документи. При визначенні граничного рівня доходу, який у даному випадку дає право на отримання податкової соціальної пільги слід керуватись абз. 2 п.п. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Кодексу, згідно якого граничний розмір доходу для самотньої матері, визначається як добуток суми у 2940 грн та відповідної кількості дітей. Отже, для самотньої матері розрахункова межа для нарахування ПСП складатиме 5880 грн (2940×2), а податкова соціальна пільга складатиме 3153 грн ($1576,5 \times 2$).

Розв'язок:

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(4723 - 3153) \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 282,6, грн.

2. Рахуємо військовий збір: $4723 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 70,85 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $4723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1039,06 грн.
Утримання – 353,45 грн (282,6 грн + 70,85 грн)

До виплати працівникові – 4369,55 грн (4723 грн – 282,6 грн – 70,85 грн)

Завдання 17.8.

Працівникові (мати, яка виховує двох неповнолітніх дітей, одна з яких є інвалідом) нараховані за повний відпрацьований місяць 4723 грн. Вона повідомила в заяві роботодавцю про право на 100%-ову податкову соціальну пільгу на одну дитину та на підвищену 150%-ову податкову соціальну пільгу на дитину-інваліда, згідно п.п. 169.1.2 та пп. б) п.п. 169.1.3 п. 169.1 ст. 169 Податкового кодексу України, та додала відповідні документи. При визначенні граничного рівня

доходу, який у даному випадку дає право на отримання податкової соціальної пільги слід керуватись абз.2 п.п. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Кодексу: граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги для матері, яка виховує двох дітей, одна з яких є інвалідом, визначається як добуток суми в 2940 грн та відповідної кількості дітей. Отже, для матері, яка має двох неповнолітніх дітей, одна з яких є інвалідом, розрахункова межа для нарахування ПСП складатиме 5880 грн (2940×2), а податкова соціальна пільга складатиме 2627,5 грн (1051 грн + 1576,50 грн), оскільки пп. 169.3.1 ст. 169 ПКУ передбачено застосування основної та підвищеної соціальної пільги одночасно.

Розв'язок:

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(4723 - (1051 + 1576,5)) \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 377,19 грн.

2. Рахуємо військовий збір: $4723 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 70,85 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $4723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1039,06 грн.

Утримання – 448,04 грн (377,19 грн + 70,85 грн)

До виплати працівникові – 4274,96 грн ($4723 \text{ грн} - 377,19 \text{ грн} - 70,85 \text{ грн}$)

Завдання 17.9.

Працівникам – чоловіку і дружині, які працюють у одного роботодавця та виховують трьох дітей віком до 18 років нараховано за повний відпрацьований місяць 6900 грн та 4723 грн відповідно. Оскільки згідно із абз. 2 п.п. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Податкового кодексу України граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, збільшується до відповідної кількості дітей тільки одному з батьків, подружжю потрібно визначитись, хто саме буде використовувати право на податкову соціальну пільгу і збільшену розрахункову межу доходу, про що зазначити в поданій роботодавцю заяві. Заяву та документи про право на пільгу вони подали і про право на збільшення розрахункової межі доходу заявив чоловік/батько, який отримує більшу зарплату.

Розв'язок:

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(6900 - (1051 \times 3 \text{ дітей})) \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 674,46 грн.

2. Рахуємо військовий збір: $6900 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 103,50 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $6900 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1518 грн.

Утримання – 778,26 грн (674,46 грн + 103,50 грн)

До виплати працівникові – 6122,04 грн (6900 грн – 674,46 грн – 103,50 грн)

Оскільки заробітна плата дружини/матері 4723 грн більша за 2940 грн, вона не має право на застосування ПСП. Утримання становлять 848,99 грн; «на руки» – 3874,01 грн (4723 грн – 848,99 грн)

Розглянемо альтернативу – в заяві про право на збільшення розрахункової межі доходу заявила дружина/мати, яка отримує зарплату у 4723 грн.

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(4723 - (1051 \times 3 \text{ дітей})) \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 282,6 грн.

2. Рахуємо військовий збір: $4723 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 70,85 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $4723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 819,06 грн.

Утримання – 353,45 грн (282,6 грн + 70,85 грн)

До виплати працівникові – 4369,55 грн (4723 грн – 282,6 грн – 70,85 грн)

Оскільки заробітна плата чоловіка/батька 6900 грн – більша за 2940 грн, він не має право на застосування ПСП. Утримання в такому разі становитимуть 1345,50 грн; «на руки» – 5554,5 грн.

Завдання 17.10.

Працівник працює на умовах неповного робочого часу. За відпрацьований час йому нараховано 2000 грн заробітної плати. В даному випадку працівник має право на загальну податкову соціальну пільгу у 1051 грн (оскільки заробітна плата менша за граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу), за умови подання відповідної заяви роботодавцю – п.п. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 Податкового кодексу України.

Розв'язок:

1. Рахуємо податок на доходи фізичних осіб: $(2000 - 1051) \times 18\%$ (ставка податку на доходи фізичних осіб) = 170,82 грн.

2. Рахуємо військовий збір: $2000 \times 1,5\%$ (ставка військового збору) = 30 грн.

3. Рахуємо єдиний внесок: $4723 \times 22\%$ (ставка ЄСВ) = 1039,06 грн. Відповідно до ч. 5 ст. 8 Закону України від 08.07.2010 № 2464–VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якщо база нарахування єдиного внеску менше встановленого розміру мінімальної заробітної плати то єдиний внесок розраховується, як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом на цей місяць, та відповідної ставки.

Утримання – 200,82 грн (170,82 грн + 30,0 грн)

До виплати працівникові – 1799,18 грн (2000 грн – 170,82 грн – 30,0 грн)

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 17.11.

Робітник 6 розряду відпрацював за місяць 168 годин за графіком і виконав норму на 123%. Працюючи за почасово-преміальною системою, він отримав 15% премії за виконання та 0,5% за кожен відсоток перевиконання норми. За економію електроенергії і сировини на суму 4000 грн отримав премію в розмірі 12% від даної суми. 42 години він працював вночі з доплатою 35% до тарифної ставки. 6 змін з 21-ї підміняв робітника 4 розряду, за що отримав доплату у розмірі 55%. За професійну майстерність робітникові встановлено надбавку до тарифної ставки у розмірі 20%.

Розрахуйте його місячний заробіток і питому вагу тарифну в загальному заробітку.

Таблиця 17.3.

Розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8

Завдання 17.12.

Визначити середній тарифний розряд, середній тарифний коефіцієнт, середню тарифну ставку робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, якщо за III розрядом працюють – 17 осіб, за IV – 40 особи, за V – 12 осіб, за VI – 9 осіб, тарифний коефіцієнт III розряду – 1,23; IV – 1,35; V – 1,54; VI 1,8. Почасова мінімальна заробітна плата у вересні 2020 р. - 26,83 грн/год.

Завдання 17.13.

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт (таблиця 17.4). Робота по виготовленню деталей В і С має важкі умови з доплатою 15% до тарифної ставки. Тарифна ставка 1-го розряду 26,83 грн/год.

Таблиця 17.4.

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, штук	Розряд роботи	Тарифний коефіцієнт	Норма часу на деталь, хв.
А	950	IV	1,35	10
В	600	V	1,54	15
С	120	VI	1,8	20

Завдання 17.14.

Слюсар-налагоджувальник обслуговує два штампувальних преси із денною тарифною ставкою 226,48 грн. На першому пресі при плані 1100 виробів виготовлено 1290. На другому пресі виготовлено 4120 виробів при плані 3800. Розрахувати змінну заробітну плату слюсаря-налагоджувальника. Система оплати праці непряма відрядна.

Додаткове завдання:

Проаналізуйте тенденції, які ілюструють наведені діаграми:

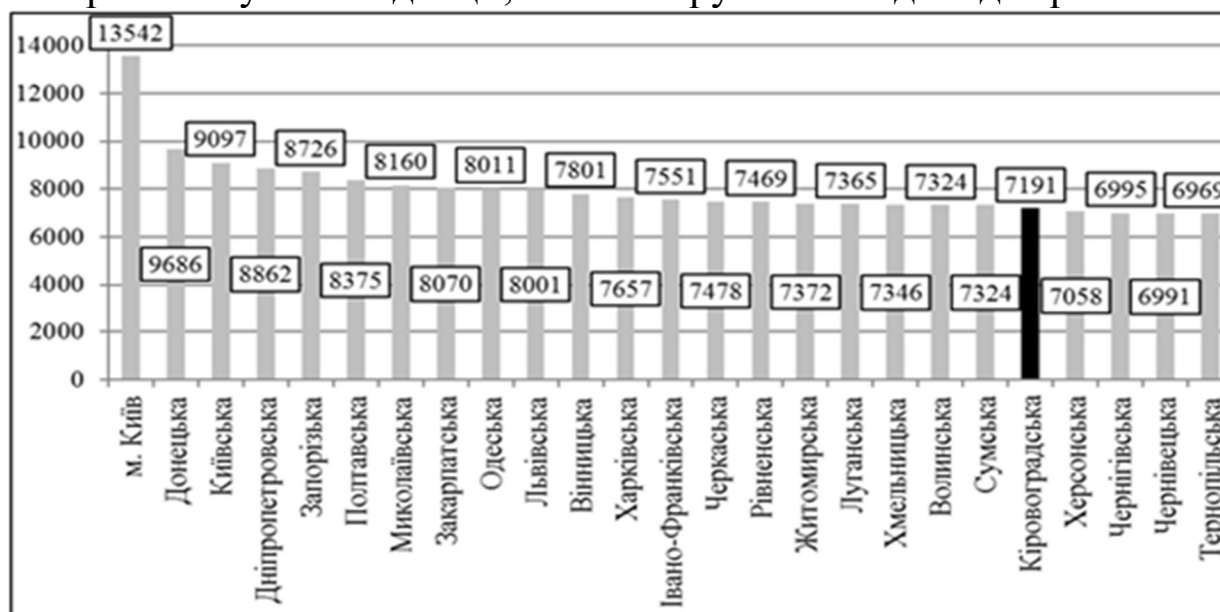


Рис. 17.1. Середньомісячна заробітна плата за регіонами України у 2018 році, грн

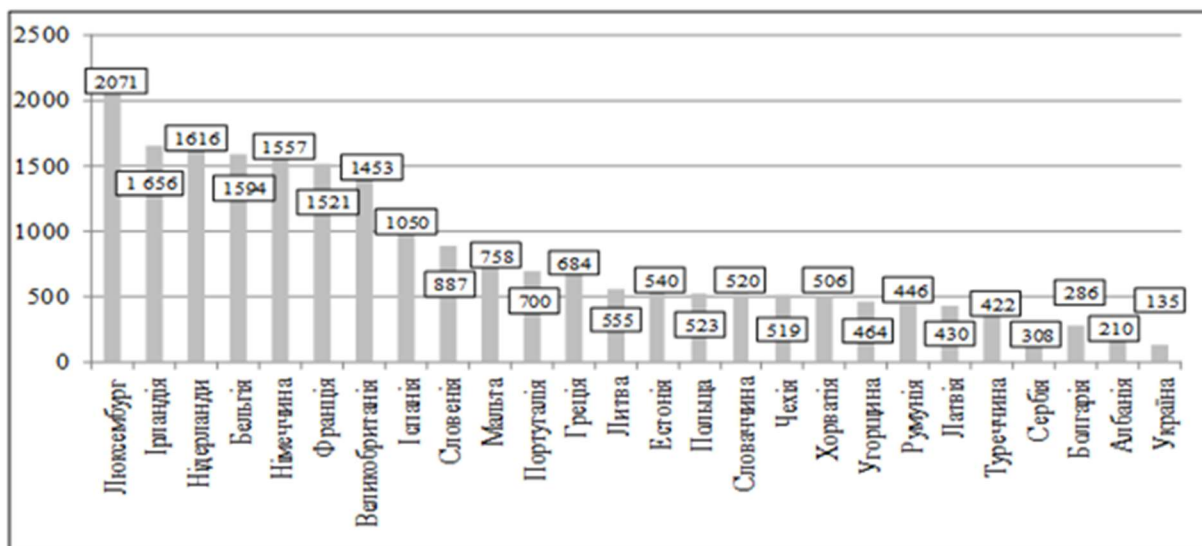


Рис. 17.2. Порівняння розмірів мінімальної заробітної плати в країнах Європи і в Україні (у євро; за даними журналу «Eurostat» станом на 5 лютого 2019 р.).

Контрольні питання до теми 17:

- У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
- Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
- Які ви знаєте форми оплати праці?
- У чому полягає суть відрядної форми оплати праці?
- Розкрийте сутність безтарифної системи оплати праці.
- У чому полягає сутність тарифної системи? Назвіть основні її складові.
- Охарактеризуйте структуру і зміст тарифно-кваліфікаційних довідників.
- Дайте визначення «тарифної ставки».
- Які елементи включає в себе тарифна сітка?
- Що таке мінімальна заробітна плата?

Література для вивчення теми

Основна [9;38;39;44;64].

Додаткова [50;55;60;101;108;158;164].

Тема 18. Планування, аналіз, звітність, аудит і консалтинг у сфері праці.

Мета – визначити завдання, зміст та показники плану з праці, ознайомитися з системою трудових показників, з'ясувати сутність і значення звітності та аудиту в сфері праці.

План

1. Завдання, зміст і показники плану з праці, порядок його розробки.
2. Система трудових показників, їх взаємозв'язок.
3. Планування та аналіз продуктивності праці.
4. Планування та аналіз чисельності й складу персоналу підприємства.
5. Планування та аналіз заробітної плати.
6. Звітність і аудит у сфері праці, їх сутність і значення.

Зміст теми

Планування трудових показників. Розробка плану з праці. Система трудових показників. Методи планування продуктивності праці. Аналіз продуктивності праці. Аналіз чисельності і структури кадрів. Планування та аналіз заробітної плати. Звітність показників з праці. Аудит у сфері праці.

Основні терміни та поняття

Планування трудових показників, планування продуктивності праці, метод прямого розрахунку, метод планування за чинниками, аналіз чисельності працівників, списковий склад, явочний склад, середньоспискова чисельність працівників, аналіз заробітної плати, державна статистична звітність з праці, аудит, аудит у сфері праці.

Методичні рекомендації до вивчення теми

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді *розробки плану з праці*, який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. План з праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група. У ринковій економіці система трудових показників включає: персонал, продуктивність праці і заробітну плату.

Під системою трудових показників слід розуміти сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці в процесі виробництва. До основних трудових показників належать: трудомісткість продукції, продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток), чисельність персоналу, фонд заробітної плати підприємства, середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна), загальний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня (зміни).

Основною метою планування продуктивності праці є пошук резервів, використання яких дозволило б організації вийти на більш низький рівень витрат на персонал, чим досягнутий конкурентами, і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.

Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням планового рівня продуктивності праці до базисного (або очікуваному) у відсотках:

$$T_{пп} = \frac{ПП_{пл}}{ПП_{баз}} \cdot 100\%$$

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за чинниками.

Працівники підприємства поділяються на дві категорії: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал непромислових організацій.

У практиці обліку персоналу підприємства розрізняють списковий склад, явочний склад, середньоспискову чисельність і структуру кадрів.

До спискового складу зараховуються всі працівники, прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу (ті, що фактично працюють та відсутні на роботі).

Явочний склад показує, скільки робітників, що є в списку, з'явилися на роботу.

Середньоспискова чисельність працівників за звітний період визначається шляхом додавання чисельності працівників спискового складу за кожен календарний день звітного місяця та діленням одержаної суми на число днів місяця.

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрачання, щоб не допустити порушення пропорцій між грошовим обігом, фондом товарів і платоспроможним попитом населення.

Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст з питань праці.

Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

Приклади розв'язання типових задач

Завдання 18.1.

Розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу фінансового департаменту, використовуючи метод Розенкранца.

Вихідні дані:

- річний плановий фонд часу (ФРЧ) одного співробітника у 2020 р. складає 2002 год.;
- коефіцієнт, що враховує витрати часу на додаткові роботи 1,35;
- коефіцієнт, що враховує витрати часу на відпочинок співробітників 1,12;
- коефіцієнт перерахування явочної чисельності в облікову – 1,11.

Дані щодо трудомісткості видів робіт наведені в таблиці 18.1

Таблиця 18.1

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій по виконанню виду робіт	Трудомісткість одиниці роботи, год.
Розрахунок готівки	500	1
Облік прибутків-видатків підприємства	3000	0,5
Облік руху матеріальних ресурсів	6800	0,2
Облік руху робочої сили	3000	0,35
Підготовка звітів	100	1,8
Розрахунок зведеного фінансового балансу	300	3

Розв'язок:

1. Розраховуємо сумарну трудомісткість виконання усіх видів організаційно-управлінських робіт:

$$T_{\text{заг}} = \sum_{i=1}^n n_i t_i,$$

де t_i – трудомісткість i -го виду робіт;

n_i – кількість дій по виконанню i -го виду робіт.

$$T_{\text{заг}} = 500 \times 1 + 3000 \times 0,5 + 6800 \times 0,2 + 3000 \times 0,35 + 100 \times 1,8 + 300 \times 3 = 5490 \text{ год.}$$

2. Розраховуємо коефіцієнт необхідного розподілу часу:

$$K_{н.р.ч.} = K_{д.р.} \cdot K_{ч.в.} \cdot K_{н.я.ч.} = 1,35 \cdot 1,12 \cdot 1,11 = 1,68;$$

3. Визначаємо розрахункову чисельність адміністративно-управлінського персоналу:

$$Ч = \frac{T_{заг.}}{\PhiРЧ} \times K_{н.р.ч.} = \frac{5490}{2002} \times 1,68 = 4,6.$$

Приймаємо чисельність адміністративно-управлінського персоналу 5 осіб, з умовою додаткового завантаження даної групи співробітників виконанням суміжних завдань.

Завдання 18.2.

Визначити планову чисельність працівників служби охорони, якщо на підприємстві є 5 постів охорони з цілодобовим чергуванням, 8 постів – з чергуванням по 16 годин, у робочі дні та цілодобово – у святкові та вихідні. За 2020 рік нараховується 251 робочий день. Чисельність командного складу становить 15% від чисельності працівників рядового складу. Ефективний фонд робочого часу одного працівника у 2020 році складає 2002 годин.

Розв’язок:

1. Розраховуємо сумарний фонд робочого часу за 2020 рік, який має бути відпрацьовано на усіх постах охорони:

$$\begin{aligned} \PhiРЧ_{заг.} &= 5 \cdot 24 \cdot 366 + 8 \cdot 16 \cdot 251 + 8 \cdot 24 \cdot (366 - 251) = \\ &= 43920 + 32128 + 22080 = 98128 \text{ годин.} \end{aligned}$$

2. Тоді планова чисельність працівників рядового складу дорівнює:

$$Ч_{р.склд.} = \frac{\PhiРЧ_{заг.}}{\PhiРЧ_{1працівника}} = \frac{98128}{2002} = 48,99.$$

Приймаємо 49 осіб.

3. Тоді планова чисельність командного складу ($Ч_{к.скл.}$) становитиме:

$$Ч_{к.склд.} = 49 \cdot 0,15 = 7,35.$$

Приймаємо 7 осіб.

4. Загальна чисельність працівників служби охорони:

$$Ч_{заг.} = 49 + 7 = 56 \text{ осіб.}$$

Завдання 18.3.

Визначити виробіток на одного працівника у плановому році і його зростання в процентах до базового року, якщо у році 251 робочий день, річний виробіток у базовому періоді становив 180,6 тис. грн/людино-рік. За планом обсяг випуску продукції становив 36880 тис. грн/рік, а зниження трудомісткості виробничої програми – 2010 людино-днів.

Розв'язок:

1. Визначимо економію чисельності працюючих на підприємстві:

$$\Delta Ч = \frac{\Delta T}{\Phi_H} = \frac{2010}{251} = 8,008$$

Приймаємо 8 осіб.

2. Розрахуємо відсоток зростання продуктивності праці:

$$\Delta П = \frac{\Delta Ч \times 100}{Ч_{баз} - \Delta Ч}.$$

$$\text{При цьому } Ч_{баз.} = \frac{ОВ_{пл}}{Пб} = \frac{36880}{180,6} = 204 \text{ осіб.}$$

Тоді:

$$\Delta П = \frac{8 \times 100}{204 - 8} = 4,08\%.$$

Обчислимо виробіток на одного працюючого в плановому році:

$$П_{пл} = П_{баз} \times I_n$$

При цьому:

$$I_n = \frac{100 + \Delta П}{100} = \frac{100 + 4,08}{100} = 1,0408.$$

$$П_{пл} = 180,6 \times 1,0408 = 187,968 \text{ тис. грн/людино-рік.}$$

Відповідь: виробіток на одного працюючого у плановому році становитиме 187,968 тис. грн/людино-рік, що на 4,08% більше, ніж у плановому році.

Задачі для індивідуальної роботи та самостійної перевірки знань

Завдання 18.4.

Розрахувати за допомогою формули Розенкранца чисельність адміністративно-управлінського персоналу за такими даними:

Таблиця 18.2.

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій у виконанні видів робіт	Час, необхідний для виконання дій	
1	2	3	
А	2500	1,4	
Б	1200	0,75	
В	750	5	
Довідкова інформація			
Місячний фонд часу одного співробітника за контрактом, год		X	170
Коефіцієнт витрат часу на додаткові роботи		X	1,25
Коефіцієнт витрат часу на відпочинок		X	1,14
Коефіцієнт перерахунку чисельності		X	1,15
Час, який виділяється на роботи, що не враховуються в планових розрахунках, год		X	300
Фактична чисельність підрозділу, чол.		X	32

Завдання 18.5.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства передбачається впровадити в плановому періоді такі заходи:

- в результаті впровадження нового технологічного процесу знизити трудомісткість на 5%;
- замінити частину зношеного обладнання на якому працює 15% основних робітників (продуктивність підвищиться на 50%);
- централізувати організацію ремонтних робіт, що дасть можливість скоротити чисельність робітників, які зайняті ремонтом, з 120 до 85 чоловік; скоротити внутрішньозмінні втрати робочого часу з 10% до 5%.

Як в цих умовах підвищиться продуктивність праці, якщо на підприємстві зайнято 1400 робітників, із 60% складають основні робітники?

Завдання 18.6.

З метою зниження трудових витрат і підвищення конкурентоспроможності виробленої продукції на підприємстві передбачено встановити нове обладнання, продуктивність якого на 40% вища. Одночасно будуть проведені заходи з механізації транспортних робіт, що дасть можливість скоротити чисельність робітників, зайнятих на цих роботах з 80 до 60 чол. В результаті покращення організації праці передбачається також скоротити внутрішньозмінні втрати робочого часу з 10% до 5%. Як при цьому

підвищиться продуктивність праці з чисельністю робітників 2400 чол., якщо на новому обладнанні будуть працювати 10% робітників. У структурі робітників питома вага основних робітників – 60%.

Завдання 18.7.

Коллективу цеха в наступному році необхідно підвищити продуктивність праці на 9%. Модернізація обладнання дозволить підвищити продуктивність праці на 5%. Передбачається зменшити неявки з тимчасово непрацездатності на 4 дні. Розрахуйте, на скільки необхідно знизити внутрішньозмінні втрати робочого часу, щоб виконати завдання з росту продуктивності праці? Число явочних днів у базовому році – 232.

Завдання 18.8.

Для підвищення конкурентоспроможності продукції, і зниження її ціни, на підприємстві передбачається здійснити такі заходи: підвищити технічну озброєність робітників і знизити за рахунок цього технологічну трудомісткість на 5%; підвищити продуктивність праці наладчиків обладнання на 12%, скоротити чисельність робітників, зайнятих ремонтним обслуговуванням робочих місць, на 30 чол. Визначити можливе зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо обсяг виробництва зросте на 8%, очікувана середньооблікова чисельність персоналу буде дорівнювати 4000 чол., в тому числі основних робітників – 1680, допоміжних – 1600 чол. з них наладчиків – 250 чол., ремонтних робітників – 180 чол.

Завдання 18.9.

Розрахувати планове зростання продуктивності праці за факторами, якщо вихідна чисельність – 1800 чол., а відносне вивільнення робочої сили буде дорівнювати за рахунок: технічного розвитку виробництва – 50 чол.; покращення організації виробництва і праці – 40 чол.; зміни структури виробничої програми – 15 чол. Розрахунок провести двома способами: з перевіркою шляхом перемноження індексів, а також шляхом складання відсотків.

Завдання 18.10.

У базовому році чисельність робітників була 3580 чоловік. У наступному році передбачено розширення виробництва та зростання обсягу продукції на 11%, зниження трудомісткості на 9%, покращення

використання робочого часу на 2%. Визначити планову чисельність робітників.

Завдання 18.11.

У цеху хімічного заводу працює 30 апаратів, з них 6 апаратів обслуговуються із розрахунку 3 апарати на одного апаратника, а інші – із розрахунку – 2 апарати на одного апаратника. Робітники цеху працюють за безперервним графіком за 8-ми годинною зміною. Кількість невиходів на роботу за планом на рік на одного робітника – 32 дні, календарний фонд робочого часу – 365 днів. Визначити облікову чисельність апаратників у цеху.

Завдання 18.12.

Визначити трудомісткість робіт з ремонту обладнання і необхідну кількість робітників (верстатників та слюсарів) за такими даними:

Таблиця 18.3.

Найменування ремонтної операції	Обсяг одиниць ремонтної складності	Трудомісткість виконання ремонтних робіт, н/г	Трудомісткість виконання слюсарних робіт, н/г
Огляд	16500	0,1	0,75
Малий ремонт	15400	2,0	4,1
Середній ремонт	5020	7,0	23,5
Капітальний	5000	10,0	25,0

Ефективний фонд часу одного працівника – 1860 год., плановий коефіцієнт виконання норм – 1,15.

Завдання 18.13.

Визначити чисельність конструкторів на підприємстві, якщо середньорічний обсяг виробництва за типами обладнання складає: А – 1100, Б – 1300, В – 1900 тис. грн, умовно-річний виробіток одного конструктора, розрахований за фактичними даними за декілька років складає 28 тис. грн. Під час розрахунків прийняти:

– коефіцієнт, що ураховує додаткові конструкторські роботи – 1,05;

– коефіцієнт, що ураховує повторність (серійність) обладнання, що виготовляється – 1,1;

– коефіцієнт, що ураховує трудомісткість позапланових робіт – 1,08.

Завдання 18.14.

Середньооблікова чисельність робітників складає: в I кв. – 5500 чол., у II кв. – 5610, у III кв. – 5720, в IV кв. – 5920 чол. Чисельність працівників на початок планового періоду – 5100 чол. Вибуло робітників із поважних причин : в I кв. – 1,5%, в II кв. – 0,8 %, в III кв. – 1,8, в IV кв. – 1,1% середньорічної чисельності робітників.

Визначити додаткову потребу робітників:

- 1) за кожен квартал і на рік;
- 2) на покриття робітників, що вибули.

Завдання 18.15.

Визначити планове співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати, якщо за планом передбачається підвищити продуктивність праці за рахунок таких заходів:

- технічне удосконалення виробництва – на 5%;
- покращення використання робочого часу (НОП) – на 17%;
- зміни в асортименті продукції – на 0,7%;
- підвищення рівня кооперування із суміжниками – на 1,8%;
- зростання інтенсивності праці за рахунок упровадження нової відрядно-преміальної системи оплати праці – на 1,1%.

Завдання 18.16.

Фонд заробітної плати в базовому періоді 86100 тис. грн. У плановому періоді він збільшується на 10%. Середньооблікова чисельність робітників у базовому періоді – 2000 чол., планується – 2100 чол. Визначити плановий відсоток і суму зниження собівартості продукції за рахунок перевищення темпів росту продуктивності над темпами росту середньої заробітної плати, якщо її питома вага в собівартості виробленої продукції базового періоду дорівнювала 18%, а плановий ріст виробництва виробленої продукції – 15%.

Завдання 18.17.

Розрахуйте вплив на збільшення (зменшення) випуску продукції росту (зниження) продуктивності праці та збільшення чисельності працюючих порівняно з базовим періодом і планом. Вихідні дані наведені в таблиці 18.4.

Таблиця 18.4.

Показники	Базис	План	Факт
Обсяг продукції, тис. грн	60000	68400	72000
Чисельність працюючих, чол.	800	810	820

Завдання 18.18.

Під час аналізу виконання плану з праці виявилось, що в поточному році не були здійснені такі заплановані заходи: не відбулася модернізація обладнання, яка передбачала вивільнення 19 робітників; новий технологічний процес (з вивільненням 36 робітників) був впроваджений не в березні, а в серпні; крім того втрати робочого часу склали 40000 чол-год. Розрахуйте, як в цих умовах знизилася продуктивність праці і на скільки відсотків зменшився випуск продукції, якщо у звітному періоді на підприємстві працювало 8000 чол., а баланс робочого часу одного робітника – 1820 год.

Завдання 18.19.

Використовуючи метод ланцюгових підстановок, визначити, який вплив на відхилення плану випуску продукції спричинили такі зміни трудових показників порівняно з планом:

Таблиця 18.5.

Показник	За планом	За фактом
Чисельність робітників, чол.	100	120
Число днів на одного робітника, дн.	230	228
Число годин у зміні, год	7,85	7,75
Часовий виробіток, грн	4,0	5,0

Завдання 18.20.

Заводський норматив заробітної плати на кожну гривню виробленої продукції – 14 коп. Розрахувати абсолютне і відносне відхилення фонду заробітної плати від планового, якщо обсяг продукції за планом – 106675 тис. грн, план виконано на 103,6%, фактично виплачено заробітної плати 14850 тис. грн.

Завдання 18.21.

Розподілити абсолютне відхилення фонду заробітної плати від планового, якщо плановий фонд – 4536 тис. грн, звітний – 4400 тис. грн, чисельність робітників за планом – 105 чол., а фактична – 100 чол. Визначити економію або надлишок фонду заробітної плати за рахунок чисельності і за рахунок зміни середньої заробітної плати.

Завдання 18.22.

За планом передбачено приріст продуктивності праці на 7%, а приріст середньої заробітної плати на 3%. Визначити, який приріст середньої заробітної плати можна допустити, щоб забезпечити:

- а) плановий відсоток зниження собівартості продукції;
- б) приріст продуктивності праці на 10%.

Контрольні питання до теми 18:

- Які основні завдання та зміст плану з праці?
- Які ви знаєте основні трудові показники?
- Назвіть основні завдання щодо планування зростання продуктивності праці на підприємстві.
 - Охарактеризуйте сутність методів планування продуктивності праці.
 - Визначити основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
 - Обґрунтуйте основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.
 - Як проводиться планування чисельності та структури кадрів?
 - Хто здійснює роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці на підприємствах?
 - Яка основна мета проведення аудиту у трудовій сфері?
 - У чому проявляється значення аудиту в трудовій сфері?

Тест 18.1.

Серед наведених нижче відповідей на запитання вибрати правильну:

1. Метою планування трудових показників є:

- а) досягнення економії праці і фонду заробітної плати;
- б) забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- в) забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;
- г) всі відповіді вірні.

2. План з праці складається з:

- а) двох розділів;
- б) трьох розділів;
- в) чотирьох розділів;
- г) п'яти розділів.

3. До непромислового розділу плану з праці відноситься:

- а) чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП);
- б) фонд матеріального заохочення;
- в) зростання продуктивності праці;
- г) середня зарплата.

4. Найважливішим показником з праці, який відображується в собівартості продукції і формує, наряду з іншими витратами, ціну випущеної продукції, є:

- а) показник витрат сировини;
- б) показник витрат часу;
- в) показник витрат по заробітній платі;
- г) показник витрат на сплату податків.

5. Темп зростання продуктивності праці на планований рік визначається відношенням:

- а) планового рівня продуктивності праці до базисного;
- б) базисного рівня продуктивності до планового;
- в) поточного рівня продуктивності до базисного;
- г) базисного рівня продуктивності до поточного.

6. При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються:

- а) два методи;
- б) три методи;
- в) чотири методи;
- г) п'ять методів.

7. Основною метою планування продуктивності праці є:

- а) проведення аналізу чисельності і складу працівників;
- б) пошук резервів, використання яких дозволяє підприємству успішно працювати в ринкових умовах;
- в) аналіз заробітної плати на підприємствах;
- г) виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональною розстановкою працівників.

8. Для виробничих робітників з погодинною оплатою праці використовується метод планування за:

- а) трудомісткістю;
- б) нормами виробітку;
- в) нормами часу;
- г) нормами обслуговування.

9. Нормативний метод планування фонду заробітної плати(ФЗП) застосовується:

- а) на стадіях попереднього планування на перспективу;

б) для розрахунку ФЗП на черговий плановий рік з поквартальною розбивкою;

в) для розрахунку ФЗП на черговий плановий рік;

г) всі відповіді не вірні.

10. Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на:

а) планову, статистичну;

б) оперативну, планову;

в) річну, квартальну;

г) статистичну, оперативну.

Тест 18.2.

До кожного терміну підберіть визначення:

Термін	Визначення
1. Планування праці	А. Сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективного застосування живої праці у процесі виробництва.
2. Система трудових показників	Б. Розкриття характеристик явища через групування та порівняння цих груп.
3. Порівняння	В. Встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми.
4. Групування	Г. Складання статистичних таблиць, рядів, використання статистичних методів, формул.
5. Аналіз	Д. Зіставлення досліджуваного рівня із нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи аналогічного.
6. Деталізація	Е. Форма узагальненого представлення різноманітних показників для оцінки певного процесу.
7. Зведення	Ж. Поділ узагальнених показників на окремі за певними ознаками.
8. Експертні оцінки	З. Вивчення за елементами – дослідження вливу окремих чинників на об'єкт.
9. Статистичний аналіз	К. Висновки та оцінки спеціалістів із окремого питання чи об'єкта.

Література для вивчення теми

Основна [9;38;39;44;64].

Додаткова [28;33;64].

3. РЕКОМЕНДОВАНА ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ ТА ТВОРЧИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Перелік тем для написання рефератів

1. Праця як сфера життєдіяльності людини та провідний чинник виробництва.
2. Трудовий потенціал суспільства: проблеми формування, використання та розвитку.
3. Тенденції формування та розвитку людського капіталу в Україні.
4. Інвестиції в людський капітал, їх особливості, класифікація, джерела.
5. Методи та показники економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал.
6. Тенденції розвитку ринку праці в Україні.
7. Конкуренція на ринку праці.
8. Сегментація та гнучкість ринку праці.
9. Особливості попиту і пропозиції сучасного українського ринку праці.
10. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості.
11. Трансформація зайнятості в перехідний період.
12. Безробіття як соціально-економічне явище.
13. Показники зайнятості та безробіття населення і динаміка їх в Україні.
14. Державне регулювання зайнятості. Вітчизняний і зарубіжний досвід.
15. Соціальний захист громадян від безробіття.
16. Трудовий контракт як особлива форма трудового договору.
17. Система соціально-трудова відносин.
18. Соціальне партнерство, його роль у функціонуванні ринкової економіки.
19. Держава у системі соціально-трудова відносин.
20. Роль найманих працівників і профспілок у системі соціального партнерства.
21. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.
22. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрямки його розвитку.

23. Система заходів регулювання соціально-трудових відносин.
24. Правові засади та механізм соціального партнерства.
25. Колективні договори і угоди – основа соціального партнерства.
26. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
27. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.
28. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
29. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності МОП.
30. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.
31. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
32. Динаміка основних показників людського розвитку в Україні.
33. Людський розвиток регіонів України.
34. Найважливіші напрями забезпечення людського розвитку в Україні.
35. Організація праці: задачі та роль у підвищенні ефективності праці.
36. Нормування праці як база планування витрат праці та її оцінки.
37. Ефективність праці: сутність та напрями підвищення.
38. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
39. Роль матеріальної мотивації праці у підвищенні продуктивності праці.
40. Заробітна плата в Україні.
41. Регулювання оплати праці в Україні.
42. Трудова міграція в Україні.
43. Наслідки та ризики зовнішньої трудової міграції.
44. Оцінка основних тенденцій на ринку праці України.
45. Оцінка основних тенденцій на регіональному ринку праці.
46. Аналіз доходів та витрат населення за регіонами.
47. Оцінка демографічної ситуації в Україні.
48. Оцінка демографічної ситуації в області.
49. Аналіз стану виплати заробітної плати найманим працівникам за видами економічної діяльності.
50. Динаміка заробітної плати найманих працівників за видами економічної діяльності.
51. Аналіз структури грошових доходів та витрат домогосподарств регіону.

52. Аналіз умов праці найманих працівників за видами економічної діяльності.
53. Аналіз зайнятості працівників за видами економічної діяльності.
54. Аналіз ситуації з бідністю в Україні.
55. Аналіз ситуації з бідністю в регіоні.
56. Аналіз основних показників рівня життя населення України.
57. Аналіз основних показників рівня життя Кіровоградської області.
58. Аналіз тендерної ситуації на ринку праці України.
59. Аналіз тендерної ситуації на регіональному ринку праці.
60. Аналіз безробіття в регіоні.
61. Аналіз безробіття в Україні.
62. Оцінка ефективності використання робочого часу.
63. Ефективність використання трудових ресурсів Кіровоградського регіону.
64. Оцінка використання трудового потенціалу.
65. Аналіз динаміки трудового потенціалу України.
66. Аналіз витрат на одержання вищої освіти.
67. Аналіз динаміки показників економічної активності, зайнятості та безробіття в Україні.
68. Аналіз динаміки показників економічної активності, зайнятості та безробіття в регіоні.
69. Розвиток ефективного соціального партнерства в Україні та його оцінка.
70. Оцінка колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в Україні
71. Моніторинг соціально-трудова сфери Кіровоградського регіону.
72. Аналіз організації робочого місця студента в навчальному закладі та вдома.
73. Аналіз основних тенденцій відтворення населення в Україні.
74. Аналіз основних тенденцій відтворення населення в регіоні.
75. Динаміка зайнятості молоді за видами економічної діяльності.

3.2. Перелік проблемних питань для підготовки аналітичних доповідей та повідомлень

1. Аналіз демографічного розвитку країни.
2. Аналіз статеві-вікового розподілу населення.

3. Моніторинг демографічної ситуації в регіоні.
4. Причини трудових міграцій та їх наслідки (на прикладі регіону).
5. Аналіз стану регіонального ринку праці.
6. Моніторинг безробіття у сільській місцевості.
7. Зайнятість сільського населення.
8. Ринок праці спеціалістів з вищою освітою.
9. Працевлаштування випускників закладів вищої освіти.
10. Аналіз попиту та пропозиції на регіональному ринку праці.
11. Аналіз показників руху населення.
12. Порівняльна оцінка динаміки безробіття в селах і містах Кіровоградської області.
13. Аналіз структури населення регіону за економічною активністю.
14. Проблеми інноваційної активності працівників підприємств та шляхи їх вирішення.
15. Професійне навчання на підприємствах.
16. Людський розвиток регіону.
17. Тривалість життя та рівень охорони здоров'я населення.
18. Аналіз доходів та витрат населення.
19. Моніторинг основних показників рівня життя населення.
20. Аналіз середньої заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економічної діяльності.
21. Порівняльна оцінка оплати праці в регіонах.
22. Аналіз витрат та доходів домогосподарств.
23. Моніторинг умов та охорони праці на підприємствах.
24. Аналіз основних показників охорони здоров'я населення області.
25. Моніторинг соціальних виплат малозабезпеченим верствам населення.
26. Укладання та виконання колективних трудових угод у регіоні.
27. Проблеми соціального захисту безробітних.
28. Моніторинг основних показників охорони навколишнього середовища.
29. Стан колективно-договірного регулювання праці на підприємствах регіону.
30. Аналіз стану розвитку освіти і науки в регіоні.

4. ОРІЄНТОВНІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНІ ПИТАННЯ

1. «Економіка праці та соціально-трудові відносини» як навчальна дисципліна.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини». Методи її вивчення, зв'язок з іншими дисциплінами та науками.

3. Праця як сфера життєдіяльності людини та провідний чинник виробництва. Роль праці у розвитку людини і суспільства.

4. Зміст, характер і види праці. Еволюція праці як чинника виробництва.

5. Вплив науково-технічного прогресу та комп'ютеризації на зміст і характер праці, структуру зайнятості.

6. Праця і соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.

7. Еволюція економічної думки у сфері праці та соціально-трудових досліджень.

8. Населення і трудовий потенціал суспільства.

9. Класифікації населення в економіці праці.

10. Види руху населення (природний, міграційний, економічний, соціальний). Тенденції руху населення в Україні.

11. Характеристики відтворення населення (типи і режими). Стативно-вікова піраміда. Тенденції відтворення населення в Україні.

12. Економічно активне населення: сутність, вимірювання, роль в економіці.

13. Економічно неактивне населення: сутність, вимірювання.

14. Зайняті і безробітні на ринку праці: сутність, вимірювання, відображення у статистиці. Шляхи скорочення безробіття в Україні.

15. Трудові ресурси. Уявлення про працездатне й непрацездатне населення. Працездатний вік, оцінка можливостей підвищення його верхньої межі в умовах явища «старіння» населення.

16. Трудовий потенціал суспільства та його складові. Відтворення трудового потенціалу в Україні.

17. Концепція людського капіталу, її роль для розвитку суспільства.

18. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

19. Сутність людського капіталу на макро-, мікроекономічному та на особистісному рівнях.

20. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал. Єдність і відмінності людського і речового капіталу.

21. Інвестиції в людський капітал, їх особливості, класифікація, джерела.

22. Зиски і витрати при інвестиціях в освіту. Роль освіти у нагромадженні людського капіталу.

23. Ефективність інвестування в людський капітал, її оцінка.

24. Поняття та основні складові ринку праці. Стан розвитку ринку праці в Україні.

25. Кон'юнктура ринку праці. Взаємодія попиту та пропозиції на ринку праці.

26. Конкуренція на ринку праці. Особливості попиту і пропозиції сучасного українського ринку праці.

27. Зайнятість населення і безробіття. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості.

28. Безробіття як соціально-економічне явище. Приховане безробіття як парадокс українського ринку праці. Трудова міграція.

29. Показники зайнятості та безробіття населення, їх динаміка в Україні.

30. Державне регулювання зайнятості в Україні. Соціальний захист громадян від безробіття.

31. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

32. Людина на ринку праці. Вибір професії й пошук роботи як етапи соціальної реалізації. Самомаркетинг.

33. Роль освіти для самозахисту на ринку праці. Самоаналіз нахилів, здібностей, знань та навичок при виборі професії і місця роботи.

34. Напрями та можливості пошуку роботи на ринку праці. Підготовка і представлення інформації про себе на ринку праці.

35. Вимоги до складання професійного резюме. Навести приклад резюме.

36. Трудова кар'єра: поняття, значення, види, планування та реалізація.

37. Трудовий договір, його роль у соціально-трудових відносинах.

38. Трудовий контракт, його роль у соціально-трудових відносинах.

39. Сутність соціально-трудових відносин.

40. Необхідність регулювання соціально-трудових відносин.

41. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин, їх взаємодія.

42. Принципи і типи соціально-трудових відносин.
43. Якість трудового життя як результат і показник стану розвитку соціально-трудових відносин.
44. Соціальне партнерство, його форми і принципи.
45. Роль держави, найманих працівників і профспілок в системі соціального партнерства.
46. Стан розвитку соціального партнерства в Україні та основні напрями його регулювання.
47. Колективні договори і угоди – основа соціального партнерства.
48. Пріоритетні напрями колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.
49. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.
50. Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.
51. Інформація про зайнятість і соціально-трудої відносини, її джерела.
52. Організація моніторингу соціально-трудої сфери в Україні.
53. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.
54. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності. Міжнародної організації праці.
55. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу.
56. Концепція людського розвитку, запропонована Програмою розвитку ООН.
57. Динаміка основних показників людського розвитку в Україні. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку.
58. Людський розвиток регіонів України.
59. Найважливіші напрями забезпечення людського розвитку в Україні.
60. Організація праці: поняття, зміст і завдання.
61. Поділ і кооперування праці. Організація робочих місць.
62. Трудовий процес і його раціоналізація.
63. Умови праці і фактори їх формування.
64. Охорона праці.
65. Дисципліна праці.
66. Нормування праці: сутність, роль в організації ефективної діяльності підприємства.

67. Об'єкти нормування праці.
68. Режими праці і відпочинку. Класифікація витрат робочого часу.
69. Система нормативів і норм праці. Методи нормування трудових процесів.
70. Ефективність праці, її показники. Приклади розрахунків.
71. Поняття ефективності праці. Соціальне і економічне значення її підвищення.
72. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники ефективності праці.
73. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
74. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
75. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.
76. Роль мотивації праці у підвищенні ефективності праці.
77. Потреби як база формування мотивів.
78. Сутність мотивації праці. Трудові мотиви.
79. Форми і методи мотивації праці.
80. Матеріальна і нематеріальна мотивація праці, їх особливості і значення у підвищенні ефективності праці.
81. Оплата праці як форма матеріальної мотивації праці.
82. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
83. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.
84. Форми і системи заробітної плати.
85. Тарифна система організації оплати праці.
86. Безтарифна модель організації оплати праці.
87. Регулювання оплати праці і доходів в Україні.
88. Мінімальна заробітна плата, порядок її встановлення та регулювання в Україні.
89. Організація державного регулювання оплати праці в Україні.
90. Колективно-договірне регулювання оплати праці.

5. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України Про оплату праці від 24.03.95. (Зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/laws/95.html>

2. Закон України Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття від 02.03.2000 № 1533-III (зі змінами та доповненнями).

3. Про зайнятість населення : Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 10.12.2018).

4. Закон України Про колективні договори і угоди від 01.07.1993 № 3356-XII.

5. Закон України Про організації роботодавців від 24.05.2001 № 2436-III.

6. Закон України Про охорону праці: в редакції закону від 21.11.2002 № 229-UI.

7. Кодекс законів про працю України / Кодекси України: У 2 т. – Т. 1. – К.: Ін Юре, 1997. – С. 149-224.

8. Закон України про працю (проект). – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

9. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі / В.В. Близнюк, Л.Д. Яценко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 33-38. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_7

10. Внутрішній і зовнішній ринки праці: особливості та взаємодія / К.О. Чакалова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2016. – № 1. – С. 282-292. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_34

11. Грішнова, О.А. Конкурентоспроможність вищої освіти і працівників: як створюється фіктивний людський капітал? / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 15-20. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_5.

12. Грішнова, О.А. Людський розвиток: Навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

13. Грішнова, О.А.. Порівняльна оцінка факторів розвитку ринку праці України в контексті стратегії «Європа 2020»/ О.А. Грішнова, Є.В. Ганнич // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал.– 2017. – вип. 3(52). – С. 13-20.

14. Державна служба зайнятості України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
15. Державна служба статистики України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.u>
16. Звіт з людського розвитку за 2015 рік: – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
17. Іваницька, С.Б. Соціальне партнерство як основа ефективної діяльності підприємства / С.Б. Іваницька, І.А. Коротка // Економіка і регіон. – 2012. – № 4. – С. 158-161.
18. Колот, А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ. – 2014. – 479 с.
19. Колот, А.М. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2015. – № 2(10) – С. 21-42.
20. Колот, А.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
21. Колот, А.М. Гідна праця: теоретико-прикладні засади, причини дефіциту та стратегічні вектори його подолання / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 5-12.
22. Коляда, М.О. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика / М.О. Коляда // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 291-296.
23. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 359 с.
24. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу (публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за проектом Ф71/29-2017) / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 3-8. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>
25. Лібанова, Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 3(34). – С. 11-26.

26. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2015. – 356 с.

27. Літвінчук, Л.Й. Світові тенденції, що змінюватимуть ринок праці майбутнього / Л.Й. Літвінчук // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2017. – вип. 3(52). – С. 66-71.

28. Мельничук, Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.

29. Мельнік, А.В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіону / А.В. Семикіна, А.В. Мельнік // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – № 4(32). – С. 60-68. Доступ до електронного ресурсу: <https://economics.opu.ua/432-2>

30. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

31. Модернізація системи робочих місць як імператив розвитку сфери зайнятості / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 5-14. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_3

32. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.

33. Никифорова, В.Г. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Одеса: Атлант. – 2013. – 275 с.

34. Орлова, А.А. Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів: теорія і практика регулювання [монографія] / А.А. Орлова / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «Імекс-ЛТД» 2013. – 252 с.

35. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. : Головне управління статистики у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr.ukrstat.gov.ua/index.php?r=stat/2018/03/rp/stat_inf_rik_rynok_praci2 (дата звернення: 1.11.2018).

36. Офіційний сайт головного управління статистики у Кіровоградській області: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>

37. Офіційний сайт Державної служби статистики України: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

38. Офіційний сайт національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>

39. Петрова, І.Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні / І.Л. Петрова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 42-48.

40. Праця України у 2018: статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2019. – 242 с.

41. Програма розвитку ООН: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org>

42. Програма зайнятості населення Кіровоградської області на 2018-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kr-admin.gov.ua/DPI/Ua/2018/s19rish_2504181d1.pdf (дата звернення: 8.11.2018).

43. Пустовіт, М.В. Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану, напрями розвитку [монографія] / М.В. Пустовіт / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «Імекс-ЛТД» 2013. – 232 с.

44. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України. – 2017. – С. 65.

45. Регіональний людський розвиток: статистичний збірник. – Київ: Державна служба статистики України. – 2018. – С. 72.

46. Решміділова, С.Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення [Електронний ресурс] / Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І. // Вісник хмельницького національного університету, 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 66-69. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VChnu/ekon/2009_4_3/066-069.pdf.

47. Садова, У.Я. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 15-22.

48. Студентська молодь на ринку праці: за і проти / Гринькевич О.С., Прокопович-Павлюк І.В. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2019. – 1-2 (58). – С. 12-17.

49. Робочі місця як основа нової політики зайнятості й відтворення якості людського потенціалу в Україні / У.Я. Садова, Т.М. Степура // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 2. – С. 15-22. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_2_4

50. Садова, У.Я. Інституційне забезпечення функціонування транскордонного ринку міграційних послуг / У.Я. Садова, О.В. Махонюк // Регіональна економіка. – 2016. – № 4. – С. 31-38.

51. Саріогло, В.Г. Оцінювання соціально-економічних показників: прикладні аспекти застосування непрямих методів : [монографія] / Саріогло В.Г. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – 2012. – 136 с.

52. Саріогло, В.Г. та ін. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь: [Монографія] – К.: НАН України. – 2018. – 320 с.

53. Сафонова, В.Є. Інвестиції в освітній ресурс як найважливіша складова інвестицій в людський капітал [Електронний ресурс] / В.Є. Сафонова // Університетські наукові записки. – 2010. – № 2. – С. 344-353. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Unzap_2010_2_51.pdf

54. Сафонова, Ю.С. Планування трудової кар'єри як фактор професійного зростання персоналу / Ю.С. Сафонова // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 100-101.

55. Семикіна, А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій [монографія] / А.В. Семикіна. – «Атлант» ВОИ СОИУ, – Одеса. – 2018. – 272 с.

56. Семикіна М.В., Беляк Т.А. Корпоративна культура в системі соціально-трудових відносин: Монографія. – Кропивницький: Видавництво ТОВ «КОД», 2018. – 248 с.

57. Семикіна М.В., Мельнік А. В., Кабай В.О. / Мотиваційні чинники використання людського капіталу в умовах євроінтеграції // Innovates and information technologies in education. Monograph. Edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 18. – Katowice, Poland, 2018. – С. 97-111. <http://www.wydawnictwo.wst.pl/uploads/files/14a7b833a911f8fdca1a811e2c701e2f.pdf>

58. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.

59. Статистика зарплат: Work.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/ru/stat/?region=40> (дата звернення: 30.01.2019).

60. Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року / Затверджено Рішенням Кіровоградської обласної ради 21.12.2012 року № 411 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

http://ekonomika.kr-admin.gov.ua/files/strategy_2020.pdf (дата звернення: 21.12.2018).

61. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування / О.А. Малиновська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 3. – С. 39-44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_3_8.

62. Харун, О.А. Формування соціально-трудових відносин в Україні на основі використання зарубіжного досвіду / О.А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3, т. 3. – С. 186-189.

63. Хромов, М.І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності [Електронний ресурс] / М.І. Хромов // Економіка промисловості. – 2010. – № 2. – С. 188-195. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/econpr_2010_2_30.pdf

64. Шамілева, Л.Л. Кон'юнктура ринку праці в Україні: проблеми виміру, збалансованості на середньострокову перспективу / Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун // Ринок праці та зайнятість населення 1(54)/2018 науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 1(54). – С. 3-8.

65. Шаульська, Л.В. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону / Л.В. Шаульська, М.О. Кримова // Ринок праці та зайнятість населення. Науково-практичний журнал. – 2018. – вип. 2(55). – С. 23-22.

66. Яковенко, Р.В. Людський капітал та людський потенціал / Р.В. Яковенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2013. – Вип. 24. – С. 186-193.

Додаток А

Приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2020 рік, розрахованої за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день впродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

За зазначених умов, залежно від тривалості робочого тижня, норма робочого часу на 2019 рік становитиме:

- при 40-годинному робочому тижні – 2002 години;
- при 39-годинному робочому тижні – 1957,8 години;
- при 38,5-годинному робочому тижні – 1932,7 години;
- при 36-годинному робочому тижні – 1807,2 години;
- при 33-годинному робочому тижні – 1656,6 години;
- при 30-годинному робочому тижні – 1506 годин;
- при 25-годинному робочому тижні – 1255 годин;
- при 24-годинному робочому тижні – 1204,8 години;
- при 20-годинному робочому тижні – 1004 години;
- при 18-годинному робочому тижні – 903,6 години.

№	Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2017 рік
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Кількість календарних днів	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2(1;7)	-	1(8)	1(19)	2(1;9)	2(7;28)	-	1(24)	-	1(14)	-	1(25)	11
3	Кількість вихідних днів	8	9	9	8	10	8	8	10	8	9	9	8	104

Продовження таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	10	9	10	9	12	10	8	11	8	10	9	9	115
5	Кількість робочих днів	21	20	21	21	19	20	23	20	22	21	21	22	251
6	Кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця, в яке скорочується тривалість робочого дня)	1(6)	-	-	1(30)	1(8)	-	-	-	-	1(13)	-	2(24,31)	6
Норма тривалості робочого часу в годинах при:														
7	40-годинному робочому тижні	167	160	168	167	151	160	184	160	176	167	168	174	2002
8	39-годинному робочому тижні	163,8	156	163,8	163,8	148,2	156	179,4	156	171,6	163,8	163,8	171,6	1957,8
9	38,5-годинному робочому тижні	161,7	154	161,7	161,7	146,3	154	177,1	154	169,4	161,7	161,7	169,4	1932,7
10	36-годинному робочому тижні	151,2	144	151,2	151,2	136,8	144	165,6	144	158,4	151,2	151,2	158,4	1807,2
11	33-годинному робочому тижні	138,6	132	138,6	138,6	125,4	132	151,8	132	145,2	138,6	138,6	145,2	1656,6
12	30-годинному робочому тижні	126	120	126	126	114	120	138	120	132	126	126	132	1506
13	25-годинному робочому тижні	105	100	105	105	95	100	115	100	110	105	105	110	1255
14	24-годинному робочому тижні	100,8	96	100,8	100,8	91,2	96	110,4	96	105,6	100,8	100,8	105,6	1204,8
15	20-годинному робочому тижні	84	80	84	84	76	80	92	80	88	84	84	88	1004
16	18-годинному робочому тижні	75,6	72	75,6	75,6	68,4	72	82,8	72	79,2	75,6	75,6	79,2	903,6

Джерело: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/normi-robochogo-chasu/normi-trivalosti-robochogo-chasu-na-2020-rik/>

Додаток Б

Посадові оклади за єдиною тарифною сіткою на 2018-2020 роки

Тарифний розряд	Тарифні коефіцієнти	Посадовий оклад(тарифна ставка), грн. з округленням		
		2020 рік	2021 рік	2022 рік
1	1	2102	2270	2445
2	1,09	2291	2474	2665
3	1,18	2480	2679	2885
4	1,27	2670	2883	3105
5	1,36	2859	3087	3325
6	1,45	3048	3292	3545
7	1,54	3237	3496	3765
8	1,64	3447	3723	4010
9	1,73	3636	3927	4230
10	1,82	3826	4131	4450
11	1,97	4141	4472	4817
12	2,12	4456	4812	5183
13	2,27	4772	5153	5550
14	2,42	5087	5493	5917
15	2,58	5423	5857	6308
16	2,79	5865	6333	6822
17	3	6306	6810	7335
18	3,21	6747	7287	7848
19	3,42	7189	7763	8362
20	3,64	7651	8263	8900
21	3,85	8093	8740	9413
22	4,06	8534	9216	9927
23	4,27	8976	9693	10440
24	4,36	9165	9897	10660
25	4,51	9480	10238	11027

Джерело: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/posadovi-okladi-za-ets/posadovi-okladi-za-yets-2020-2021-2022/>

Додаток В

Розмір податкової соціальної пільги

Рік	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн.	Прожитковий мінімум (ПМ), грн.	Розмір пільги	Сума податкової соціальної пільги, грн.		
			% ПМ	100%	150%	200%
				Для осіб, визначених у пп. 169.1.1 та пп. 169.1.2 ПКУ	Для осіб, визначених у пп. 169.1.3 ПКУ	Для осіб, визначених у пп. 169.1.4 ПКУ
2011	1320	941	50	470,5	705,75	941
2012	1500	1073	50	536,5	804,75	1073
2013	1610	1147	50	573,5	860,25	1147
2014	1710	1218	50	609	913,5	1218
2015	1710	1218	50	609	913,5	1218
2016	1930	1378	50	689	1033,5	1378
2017	2240	1600	50	800	1200	1600
2018	2467	1762	50	881	1240,5	1762
2019	2690	1921	50	960,5	1440,75	1921
2020	2940	2102	50	1051	1576,5	2102

Джерело: <https://buhgalter.com.ua/dovidnik/esv/rozmir-podatkovoyi-sotsialnoyi-pilgi/>

ДЛЯ НОТАТОК



A series of horizontal dotted lines for taking notes, arranged in a single column across the page.

ДЛЯ ПОТАТОК

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Навчальне видання

СЕМИКІНА Марина Валентинівна
БУГАЄВА Марія Вікторівна
ЗАПІРЧЕНКО Людмила Дмитрівна
ОРЛОВА Анна Анатоліївна
СЕМИКІНА Анна Валеріївна
МЕЛЬНІК Антон Валерійович

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ**

ПРАКТИКУМ

Навчальний посібник

*За науковою редакцією доктора економічних наук,
професора М.В. Семикіної*

Комп'ютерна верстка – Онищук О.В.
Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 13,8.
Облік. видав. арк 11,7. Тираж 300. Зам. 142.

Видавець і виготовлювач СПД ФО Лисенко В.Ф.
25029, м.Кіровоград, вул. Пацієва, 14, корп. 1, кв.101.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3904 від 22.10.2010
Тел.: (0522) 322-326