

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до практичних занять

з дисципліни «Політика зайнятості та ринок праці»

для здобувачів освітнього ступеня «бакалавр»

зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»

усіх форм навчання

Черкаси
2018

УДК 331.5 (07)
М54

*Затверджено вченою радою ФЕУ,
протокол № 10 від 24.05.2018 р.,
згідно з рішенням кафедри соціального
забезпечення, протокол № 1 від 28.08.2017 р.*

Упорядник: Савченко А.В., *ст. викладач*

Рецензент: Манн Р.В., *д.е.н., професор*

М 54 Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Політика зайнятості та ринок праці» для здобувачів освітнього ступеня «бакалавр» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» усіх форм навчання [Електронний ресурс] / [Упоряд. : Савченко А.В.] ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2018. – 22 с. – Назва з титульного екрана.

Викладено навчальні (навчально-методичного характеру) матеріали, наведено завдання з дисципліни «Політика зайнятості та ринок праці», подано вимоги щодо їх виконання, тематику наукових рефератів, доповідей та перелік рекомендованої літератури. Для студентів спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» усіх форм навчання.

УДК 331.5 (07)

Виробничо-практичне
електронне видання
комбінованого використання

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до практичних занять
з дисципліни «Політика зайнятості та ринок праці»
для здобувачів освітнього ступеня «бакалавр»
зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
усіх форм навчання

Упорядник:
Савченко Алла Володимирівна

В авторській редакції

ЗМІСТ

Передмова _____	4
1. Плани лекцій _____	5
2. Плани практичних (семінарських) занять та методичні вказівки до їх підготовки _____	6
3. Методичні вказівки до написання наукових рефератів _____	17
4. Орієнтовний перелік питань для підсумкового контролю _____	17
5. Методики активізації процесу навчання _____	19
Рекомендована література _____	21

ПЕРЕДМОВА

Спеціалісти з соціального забезпечення оволодівають широким колом знань з соціологічних, правових, психолого-педагогічних і економічних наук. Першорядне значення для них має, зокрема, соціальна політика держави. Адже соціальне забезпечення є інструментом її втілення у життя, виражає політико-правову відповідальність держави перед населенням. Глибоке усвідомлення соціального забезпечення України допоможе засвоєнню майбутніми фахівцями змісту, напрямів методики соціального забезпечення, її методологічних, правових, етичних, економічних, організаційних засад, взаємозв'язку з іншими науками й актуальними запитамі суспільної практики.

Соціальне забезпечення - найважливіший критерій розвиненості держави. Знаменно, що вже у ст. 1 Конституції нашої країни підкреслено: "Україна є соціальна держава". Верховною Радою, Президентом і Кабінетом Міністрів України робляться спроби на конституційній основі сформувати і втілити у життя цілісну соціальну політику, покликану сприяти адаптуванню населення до принципово нових економічних умов, надати цьому процесу позитивної динаміки, призупинити і подолати системну кризу, якою охоплене українське суспільство внаслідок невдалого його реформування.

Мета навчальної дисципліни «Політика зайнятості та ринок праці» полягає в наданні студентам можливості оволодіти системою знань про ринок праці та вміннями в сфері формування і регулювання його механізмів, зокрема, у визначенні місця ринку праці в економічній системі країни; розкритті концепцій регулювання соціально-трудоких відносин, механізму саморегулювання, державного та колективно-договірного регулювання ринку праці, моделей регулювання ринку праці в залежності від типу економічної системи країни, суб'єктів структури та інфраструктури ринку праці, методів державного регулювання ринку праці, основних напрямів і принципів сучасної політики зайнятості населення.

Головним *завданням* навчальної дисципліни є засвоєння студентами знань про теоретичні положення ринку праці та оволодіння вміннями і навичками застосовувати ці знання на практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства та держави.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

- умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці;
- елементи та види кон'юнктури ринку праці;
- поняття, види та форми зайнятості і безробіття робочої сили на ринку праці;
- нормативні положення, що забезпечують гарантії зайнятості населення;
- зміст основних конвенцій МОП з питань регулювання ринку праці;
- економічні й соціальні наслідки безробіття;
- основні методи дослідження ринку праці;
- тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

вміти:

- сегментувати ринок праці за різними ознаками;
- формулювати та проектувати основні заходи щодо сприяння самозайнятості населення;
- формулювати напрями державної політики в соціальному захисті безробітних;
- здійснювати регіонально-галузевий аналіз попиту та пропозиції на робочу силу;
- використовувати сучасні методи дослідження регіонального та національного ринків праці;
- прогнозувати обсяги та структуру попиту на робочу силу;
- систематизувати основні функції держави в системі регулювання соціально-трудова відносин.

1. ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ

Лекція 1. РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

1. Ринок праці та механізм його функціонування.
2. Державне регулювання зайнятості.
3. Економічна нерівність та політика соціального захисту населення.

Лекція 2. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

1. Ринок праці.
2. Особливості робочої сили як товару.
3. Види ринку праці.
4. Державне регулювання ринку праці.

Лекція 3. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
2. Формування трудових ресурсів.
3. Використання трудових ресурсів. Трудовий потенціал суспільства.

Лекція 4. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1. Поняття ринку праці, його елементи та функції.
2. Структура та моделі ринку праці.
3. Попит і пропозиція на ринку праці.
4. Сегментація і гнучкість ринків праці.
5. Національний ринок праці: співвідношення внутрішнього і зовнішнього.

Лекція 5. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

1. Соціально-економічна сутність зайнятості.
2. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики.
3. Безробіття та соціально-економічні наслідки безробіття

Лекція 6. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Визначення продуктивності праці.
2. Показники і методи виміру продуктивності праці.
3. Програми управління продуктивністю праці.

Лекція 7 ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ СТРУКТУРА

1. Сутність вартості робочої сили.
2. Вартість робочої сили і доходи населення.

Лекція 8 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І РИНОК ПРАЦІ

1. Зміст, принципи і організація соціального партнерства.
2. Об'єднання підприємців на ринку праці.
3. Роль профспілок в соціально-трудовах відносинах.
4. Державно-адміністративна регламентація соціального партнерства.

Лекція 9. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Сутність соціальної економіки.
2. Суть і значення соціального забезпечення.

2. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ (СЕМІНАРСЬКИХ) ЗАНЯТЬ ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ЇХ ПІДГОТОВКИ

ТЕМА 1. РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

1. Ринок праці та механізм його функціонування.
2. Державне регулювання зайнятості.
3. Економічна нерівність та політика соціального захисту населення.

Існує кілька теорій, які по-різному пояснюють механізм функціонування ринку праці. Згідно з класичною теорією надмірна зарплата викликає безробіття, а безробіття, зменшуючи заробітну плату, відновлює рівновагу і в такий спосіб само себе усуває. Якщо певна частка робітників не бажає найматися на роботу за зниженої зарплати, то, за цією теорією, таке безробіття є добровільним.

Згідно з теорією Кейнса короткостроковому періоді ринок неспроможний швидко усувати безробіття і забезпечувати повну зайнятість. Вирішити цю проблему можливо за умови державного втручання в економіку.

Теорія гнучкого ринку праці стверджує, що високе безробіття виникає через невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці за професією та кваліфікацією робочої сили; між територіальним розміщенням вільних робочих місць та зайнятою робочою силою. Для усунення цієї невідповідності пропонується посилити гнучкість ринку праці.

Головною умовою ефективного функціонування ринку праці є органічне поєднання ринкового механізму з державним регулюванням зайнятості. Ринковий механізм забезпечує вільний вибір місця працевлаштування і залежність зарплати від попиту і пропозиції. Державне регулювання має створювати всім громадянам сприятливі умови для реалізації їх конституційного права на працю, забезпечувати рівні можливості у здобутті професії, гарантувати мінімальний рівень зарплати та забезпечувати соціальний захист у разі тимчасової втрати роботи та працездатності.

Контрольні запитання та завдання

1. Ринок праці та механізм його функціонування.
2. Державне регулювання зайнятості.
3. Економічна нерівність.
4. Політика соціального захисту населення.
5. Теорії ринку праці.
6. Крива Філіпа.
7. Економічна нерівність і перерозподіл доходів
8. Соціальна політика в Україні

Теми рефератів та доповідей

1. Ринок праці та механізм його функціонування.
2. Державне регулювання зайнятості.
3. Економічна нерівність та політика соціального захисту населення.
4. Економічна нерівність і перерозподіл доходів
5. Соціальна політика в Україні

ТЕМА 2. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

1. Ринок праці
2. Особливості робочої сили як товару
3. Види ринку праці
4. Державне регулювання ринку праці

Ринок праці – ринок, на якому внаслідок взаємодії попиту та пропозиції встановлюється ціна на трудові послуги у вигляді заробітної плати. Ринок праці включає в себе ринок робочої сили, ринок зайнятих, ринок незайнятої робочої сили, ринок робочих місць, ринок незайнятих робочих місць.

Державна політика зайнятості – діяльність держави, спрямована на регулювання елементів ринку праці для досягнення оптимального рівня зайнятості, більш повної відповідності робочої сили та структури робочих місць, пом'якшення наслідків безробіття.

Соціальна політика держави – комплекс соціально-економічних заходів, спрямованих на послаблення нерівності в розподілі доходів та майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінювання заощаджень.

Основними напрямками соціальної політики держави є: надання державних соціальних гарантій (надання соціально значущих благ та послуг усім громадянам без урахування їхнього трудового внеску й визначення потреби (безкоштовні освіта, лікування тощо); соціальна допомога (надання соціальних благ та послуг соціально уразливим групам населення на основі визначення їх потреб); здійснення політики соціального страхування від різних ризиків, пов'язаних з втратою працездатності та доходів.

Контрольні запитання та завдання

1. Ринок праці: сутність, структура і форми.
2. Ринок праці в системі ринкових відносин.
3. Структура ринку праці.
4. Конкуренція на ринку праці.
5. Ринок праці в системі макроекономічних показників національної економіки.

Теми рефератів та доповідей

1. Національний ринок праці та фактори його формують.
2. Сучасні тенденції на ринку праці.
3. Свобода пересування робочої сили та її вплив на формування світового та регіонального ринку праці.
4. Ринок праці в Україні.
5. Особливості формування ринку праці в країнах з перехідною економікою.
6. Фактори, що впливають на попит і пропозицію на ринку праці України.
7. Соціальна політика України на сучасному етапі.

ТЕМА 3. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
2. Формування трудових ресурсів.
3. Використання трудових ресурсів. Трудовий потенціал суспільства.

Людські ресурси - один з видів ресурсів економіки. Своєрідність людських ресурсів в тому, що це одночасно ресурс для розвитку економіки та споживачі матеріальних благ.

Трудові ресурси - це форма людських ресурсів і складається з працездатного населення в працездатному віці (населення в працездатному віці за вирахуванням непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп), працюючих підлітків та працюючих пенсіонерів.

Чисельність трудових ресурсів змінюється під впливом демографічних та соціально-економічних факторів.

Формування трудових ресурсів - процес постійного відновлення їх чисельності. Зміна чисельності трудових ресурсів та чисельності населення не співпадають через демографічну ситуацію попередніх років.

Під використанням трудових ресурсів розуміють розподіл їх за різними критеріями (на працюючих і не працюючих, за галузями економіки, професіями т.ін.) та ефективність застосування праці на підприємствах.

Можлива віддача трудових ресурсів як ресурсу економіки в великій мірі залежить від складу трудових ресурсів за віком, статтю, освітою, станом здоров'я. В якісному розрізі трудові ресурси під таким кутом зору являють собою трудовий потенціал. Трудовий потенціал використовується як методологічний інструмент вивчення трудових ресурсів.

Однією з важливих сторін вивчення трудових ресурсів є врахування регіональних особливостей їх формування і використання. Знання цього необхідне для ефективного державного регулювання трудових відносин, ринку праці.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке “населення” і чим воно відрізняється від “трудових ресурсів”?
2. Чим відрізняються поняття “трудові ресурси” від “трудового потенціалу”?
3. Що Ви розумієте під поняттям “людський капітал”?
4. На основі даних статистичного збірника розрахувати індекс людського розвитку України та її регіонів.
5. На основі статистичного матеріалу, проаналізованих статей із періодичних видань дати власну оцінку трудового потенціалу України.
6. Проаналізувати стан реалізації “Програми розвитку трудового потенціалу”.
7. Розробити стратегію інвестицій в людський капітал на прикладі конкретної особи.
8. Підготувати есе за темами: “Наслідки старіння нації для України” та “Проблеми відтворення населення в Україні”.

Теми рефератів та доповідей

1. Населення як джерело ресурсів праці.
2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
3. Вплив демографічної ситуації в Україні на стан і розвиток трудових ресурсів.
4. Трудовий потенціал України та його використання.

ТЕМА 4. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1. Поняття ринку праці, його елементи та функції.
2. Структура та моделі ринку праці.
3. Попит і пропозиція на ринку праці.
4. Сегментація і гнучкість ринків праці.

5. Національний ринок праці: співвідношення внутрішнього і зовнішнього.

Ринок праці є одним з основних елементів ринкової економіки. Він являє собою систему організації найманої праці на засадах закону попиту і пропозиції. Включає в себе: працедавців (пред'явників попиту на працю), робочу силу, що пропонує на ринку свою здатність до праці, а також механізми і інститути узгодження всіх інтересів найманих працівників і працедавців.

В залежності від рівня розгляду існують: сукупний, поточний, первинний, і вторинний, відкритий і прихований ринки праці. Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці має три основні складові: особи, що не зайняті трудовою діяльністю та шукають роботи; особи, що мають намір змінити місце праці; особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час. Попит на поточному ринку праці виражається потребою в працівниках для заповнення вакантних поточних місць на засадах основної діяльності або сумісництва, а також для виконання одноразових робіт.

Найбільш характерною рисою теперішнього українського ринку праці є гіпертрофований розвиток прихованої його частини, що часто зветься “прихованим безробіттям”.

Все розмаїття моделей ринку можна умовно звести до двох типів: зовнішнього і внутрішнього ринків праці. Зовнішній ринок праці – це ця частина сукупного ринку праці, яка охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами, і його функціонування передбачає мобільність робочої сили між ними. Внутрішній ринок праці заснований на русі кадрів в середині підприємства.

Як органічно пов'язаний з ринковою економікою, ринок праці своїм розвитком залежить від наявності і розвитку всіх її елементів (ринків капіталу, фінансів, житла і т.д.), що визначають міру свободи руху робочих місць (їх створення і ліквідації) і перетоку (вивільнення, перерозподілу) робочої сили між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями.

Формування пропозиції робочої сили в основному пов'язане з трудовою активністю населення. На сучасному етапі розвитку українського ринку праці характерним є висока і стабільна пропозиція робочої сили, яка ще довго збережеться.

Формування попиту на працю в нашій країні проходить в основному під впливом макроекономічних чинників: загальної структурної кризи економіки, різкого падіння обсягів виробництва та інвестицій, жорсткості кредитно-грошової і бюджетної політики, згортання діяльності збиткових виробництв, процесів роздержавлення власності, структурних змін в виробництві, відносної динаміки цін і вартості робочої сили.

Формування ринку праці як складової ринкових відносин в нашій країні знаходиться на початковій фазі розвитку. Поки що, він є механічною сумою множини регіональних і локальних ринків, нерозвинута його інфраструктура, слабо діють механізми саморегулювання. Разом з тим різко зросла

відповідальність кожного працівника за міру своєї праці і споживання, сформувався діяльний мотиваційний механізм кваліфікованої професійної праці, зросла ініціатива більшості працюючого населення України.

Контрольні запитання та завдання

1. Які відмінності ринку праці від інших ринків?
2. Що розуміють під ринком праці?
3. Які теорії обґрунтовують ринок праці?
4. Суб'єкти ринку праці?
5. Чим торгують на ринку праці?
6. Чи продаж праці є елементом експлуатації найманого працівника?
7. Елементи ринку праці?
8. Які групи людей визначають пропозицію праці на ринку праці?
9. Що таке структура ринку праці?
10. Що таке сегментація ринку праці?
11. Первинний і вторинний ринки праці, що спільного та яка різниця між ними?

Теми рефератів та доповідей

1. Офіційний та неофіційний ринки праці, що спільного та яка різниця між ними.
2. Відкритий та прихований ринок праці, що спільного та яка різниця між ними.
3. Яка залежність між попитом і пропозицією на ринку праці.
4. Які фактори вплинули на гнучкість ринку праці.
5. Які особливості національного ринку праці.
6. Чому в Україні необхідно розбудовувати інфраструктуру ринку праці.

ТЕМА 5. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

1. Соціально-економічна сутність зайнятості.
2. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики.
3. Безробіття та соціально-економічні наслідки безробіття

Зайнятість має соціальний характер. Вона відображує потребу людей не тільки у доходах, але й у самовираженні через суспільно-корисну діяльність, а також сукупність задоволення цієї потреби при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Основні принципи зайнятості закріплені законодавчо: перший принцип – це право громадян розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Змушення (у будь-якій формі) до праці не допускається за винятком випадків, встановлених законодавчо; другий принцип зайнятості – відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю.

Оптимальною у зайнятості слід вважати таку пропорцію, що сповна відповідає інтересам підвищення економічної ефективності виробництва, результатам його інтенсифікації, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, росту продуктивності праці, створює сприятливі умови для відтворення здорового покоління, висококваліфікованих, добре навчених і мобільних працівників.

Ефективною вважається зайнятість населення, яка забезпечує належний дохід, здоров'я, розвиток особистості, ріст освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі росту суспільної продуктивності праці.

Найважливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є відношення до зайнятості. Зайнятість повинна розглядатися як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. Соціальність проблем зайнятості визначається її вихідною націленістю на людину, її інтереси, потреби в трудовій сфері.

Мета політики зайнятості повинна відображувати нормативний стан зайнятості, якого необхідно досягти, вирішуючи проблеми сьогодення.

За суттю безробіття - це не тільки економічне явище, а й своєрідний синтез економіки, політики, ідеології, моралі даного суспільства. На регіональному рівні великий вплив на формування безробіття мають місцеві традиції і специфіка соціально-економічного розвитку.

Рівень безробіття розглядається як один з найважливіших соціальних індикаторів розвитку економіки.

Фрикційне безробіття – найбільш розповсюджений тип безробіття; сезонне безробіття – найменш гостре з усіх видів безробіття. деякі види виробництва (особливо сільськогосподарського) мають сезонний характер; структурне безробіття – виникає на базі зсувів у структурі попиту на окрему продукцію і технології виробництва; циклічне безробіття – безробіття, що викликане спадом виробництва, тобто фазою економічного циклу; приховане безробіття – та чисельність працівників, яка стала зайвою і зв'язку зі спадом виробництва або структурними змінами у ньому.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке державна політика зайнятості?
2. Що являє собою концепція зайнятості ?
3. Які основні положення зайнятості закріплені законодавчо?
4. Коли повна зайнятість є продуктивною?
5. Що таке структура зайнятості?
6. Які показники ефективності зайнятості?
7. Як визначити рівень безробіття?

Теми рефератів та доповідей

1. Соціальні аспекти зайнятості.
2. Основні риси зайнятості в соціально орієнтованій економіці .

3. Які типи безробіття є найбільш гострими для економіки держави.

ТЕМА 6. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Визначення продуктивності праці.
2. Показники і методи виміру продуктивності праці.
3. Програми управління продуктивністю праці.

Продуктивність праці є важливим показником економічного зросту. Вона вимірюється як відношення загального обсягу продукції до витрат праці на її виробництво. Це усереднений продукт праці, або виробіток одного працівника за одну годину.

На рівень продуктивності праці мають безпосередній вплив такі фактори, як технічний прогрес, фондоозброєність, якість робочої сили, соціально-трудова відносина, організація та умови праці, ефективність розподілу та поєднання різних ресурсів.

Найбільш часто використовуються такі методи виміру продуктивності праці, як нормативний та багатокритеріальний, багатofакторна модель.

Всякий ріст продуктивності праці передбачає економію праці, збереження робочого часу.

З метою підвищення рівня продуктивності праці розробляють спеціальні програми управління продуктивністю праці.

Управління продуктивністю праці тісно пов'язане з усім управлінським процесом на виробництві.

Процес розробки програми управління продуктивністю праці розбивають на етапи, які включають внутрішню і зовнішню стратегічну оцінку, стратегічне планування, розробку вимірників результативності, планування заходів та проектів, розгляд та оцінку програми.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке продуктивність праці в технічному змісті?
2. Які групи факторів впливають на продуктивність праці?
3. За якої комбінації витрат і продукції відбувається підвищення продуктивності праці?
4. Коли праця є продуктивною?
5. Який зв'язок між ВВП та продуктивністю праці?
6. Які фактори мають безпосередній вплив на продуктивність праці?
7. Вплив кваліфікації на продуктивність праці?
8. Як виміряти продуктивність праці?

Теми рефератів та доповідей

1. Застосування методів виміру продуктивності праці в залежності від діапазону виміру.
2. Підходи підприємств до підвищення продуктивності праці.

3. Вплив НТП на продуктивність праці.

ТЕМА 7. ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ СТРУКТУРА

1. Сутність вартості робочої сили.
2. Вартість робочої сили і доходи населення.

Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності, корисності праці із витратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі, визначає вартість робочої сили. Якщо на ринку праці попит перевищує пропозицію – ціна робочої сили буде високою. Якщо ж попит на працю нижчий за пропозицію – ціна робочої сили буде низькою. Коливання кон'юнктури викликає коливання ціни робочої сили.

Вартість робочої сили є своєрідною основою усієї системи доходів від суспільної праці.

Профспілками України розроблені методичні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму. Згідно з ними визначаються асортимент і вартісна величина “споживчого кошика” на продукти харчування, а також витрати на житлово-комунальні послуги, непродовольчі товари, транспортні послуги тощо.

В умовах кризового стану економіки і спаду виробництва в Україні введено соціальний норматив – межу малозабезпеченості, структура і розмір якої визначається законодавством.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке вартість і ціна робочої сили?
2. Які чинники впливають на зміну вартості робочої сили?
3. Що входить у вартість робочої сили?

Теми рефератів та доповідей

1. Суть поняття «доходи населення», з яких джерел вони формуються.
2. Прожитковий мінімум та механізм визначення прожиткового мінімуму.
3. Мінімальний споживчий бюджет, його сутність і відмінність від бюджету прожиткового мінімуму.

ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО І РИНОК ПРАЦІ

1. Зміст, принципи і організація соціального партнерства.
2. Об'єднання підприємців на ринку праці.
3. Роль профспілок в соціально-трудовах відносинах.
4. Державно-адміністративна регламентація соціального партнерства.

Найважливішою формою соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки є соціальне партнерство, яке являє собою такий тип і систему відносин між працедавцями та працівниками, при яких в рамках соціального миру забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудових інтересів.

В рамках соціального партнерства на державному рівні щорічно укладаються угоди з соціально-економічних питань між урядом та об'єднаннями профспілок.

Відносини між соціальними партнерами повинні складатись на основі принципів відпрацьованих МОП, до числа яких відноситься встановлення загального і міцного миру на засадах соціальної справедливості, надання працівникам нормальних умов праці, признання і гарантії права на об'єднання, права всіх людей на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи, гідності і рівних можливостей.

Є і специфічні принципи організації роботи партнерів – колективні переговори, укладення договорів та домовленостей, взаємні консультації і контроль, вирішення колективних спорів. Сюди відносяться і трьохсторонність на основі представництва держави, профспілок і підприємців, рівність сторін та неприпустимість ущемлення прав жодної зі сторін, повноважність їх представників, відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання, тяжіння сторін до врегулювання трудових спорів при допомозі примирювальних методів і процедур, максимальне врахування інтересів кожної сторони.

Серед інтересів об'єднань підприємців найважливішими є створення сприятливих умов для підприємництва, тяжіння до фінансової стійкості і прибутковості.

Профспілки, як сторона в системі соціального партнерства покликані виражати і захищати інтереси працівників на виробництві та поза ним.

Держава в системі соціального партнерства покликана виконувати функції гаранта основних прав і свобод, незалежного регулятора системи соціально-трудових відносин, організатора і координатора переговорів, арбітра при вирішенні трудових конфліктів. Для повноцінної реалізації цих функцій держава формує законодавчо-правову базу, створюючи цим основу для цивілізованої системи соціального партнерства.

Контрольні запитання та завдання

1. Два способи розв'язання трудових конфліктів?
2. Що розуміють під соціальним партнерством?
3. Хто виступає партнером в соціальному партнерстві?
4. Які основні принципи цивілізованих відносин між партнерами в соціальному партнерстві?
5. На яких засадах базуються колективні переговори?
6. На яких принципах укладаються колективні договори?

7. На яких принципах відбуваються взаємні консультації та контроль за дотриманням угод?

Теми доповідей і рефератів

1. Роль об'єднань підприємців в соціально-трудовах відносинах.
2. Роль профспілок в соціально-трудовах відносинах.
3. Роль держави в соціально-трудовах відносинах.

ТЕМА 9. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Сутність соціальної економіки
2. Суть і значення соціального забезпечення

Соціальною в економіці соціально-ринкового типу є розгалужена система соціального захисту широких верств населення у формі державних витрат на розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища, перекваліфікації працівників, виплати пенсій, пільг безробітним. У більшості розвинутих країн світу 60-70-х рр. ХХ ст. соціальні витрати держави посіли перше місце в структурі державних видатків, що свідчить про якісні зрушення в державних функціях, у зростанні ролі загальнолюдських цінностей в її діяльності.

Соціально орієнтована економіка передбачає такий механізм розподілу доходу, який би усував надмірне збагачення на одному полюсі та зубожіння на іншому. Його основним засобом є перерозподіл національного доходу через державний бюджет (соціальні витрати держави), відповідна фіскально-податкова політика. Прихильники концепції економіки соціально-ринкового типу не виступають за відродження вільної ринкової економіки, що функціонувала за принципом - природного порядку, природного розвитку явищ і процесів. Іншим критерієм соціального ринкового господарства є раціональне поєднання ринкової економіки та планового господарства, планомірність пронизує ринкову підсистему. Ерхард зазначав: "Ми повинні відшукати золоту середину, що визначає пропорції між компетентністю і діяльністю держави та компетентністю і діяльністю приватного господарства. Е. Хансен основними функціями такої економіки вважав створення держави добробуту та здійснення певних форм національного економічного планування (цим терміном позначають поєднання різних, навіть протилежних за змістом форм власності). Для цього необхідно здійснювати перерозподіл національного доходу через державний бюджет, що збільшує сукупний добробут.

Контрольні запитання та завдання

1. Сутність соціальної економіки.
2. Суть соціального забезпечення.
3. Значення соціального забезпечення.

Теми доповідей і рефератів

1. Сутність і цілі економічної політики держави.
2. Сучасна економічна політика України: проблеми та стратегія розвитку.
3. Сутність і специфіка соціальної політики.
4. Основні напрямки і особливості сучасної соціальної політики України

3. МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО НАПИСАННЯ НАУКОВИХ РЕФЕРАТІВ

При написанні рефератів необхідно дотримуватися наступних вимог (Згідно ДСТУ 3008:2015):

1. В рефераті необхідно розкрити теоретичну сутність проблеми та проаналізувати наукові погляди вчених.
2. Обов'язкове посилання на авторів і джерела, з яких запозичені матеріали або окремі результати.
3. Реферат повинен містити аналіз законодавчо-нормативних документів України та міжнародно-правових актів щодо досліджуваної проблеми.
4. Необхідно розкривати зміст питань з урахуванням практичного досвіду митного регулювання в Україні, а також в зарубіжних країнах.
5. Обсяг реферату – не менше 20 сторінок.

Реферат має містити: титульний аркуш; зміст; перелік умовних позначень (при необхідності); вступ; основну частину; висновки; список використаних джерел; додатки (при необхідності).

Вступ має містити: актуальність теми реферату; ступінь дослідження проблеми; мета та завдання, які Ви поставили перед собою при виконанні реферату; структура реферату.

Зміст роботи повинен відповідати плану, який, у свою чергу, має відображати суть теми, що розглядається, її внутрішню структуру і логіку дослідження.

При написанні реферату необхідно вміти правильно будувати таблиці, графіки та діаграми, оскільки вони слугують наочності викладення матеріалу (Згідно ДСТУ 1.5:2015). Вони мають бути логічним продовженням викладених теоретичних положень і служити основою для відповідних висновків. Заголовки таблиць, схем, графіків і діаграм повинні відображати основний зміст ілюстрованого матеріалу. В таблицях повинні бути вказані одиниці виміру, назва об'єкта і часовий простір дослідження, а в графіках та діаграмах - масштаб. Таблицям та іншим видам графічного матеріалу рекомендується давати окрему нумерацію.

4. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Що таке трудові ресурси держави, регіону?
2. Який склад трудових ресурсів?

3. Яка структура трудових ресурсів?
4. Які фактори впливають на зміну чисельності населення?
5. Яка різниця між поняттями «трудові ресурси» і «трудоий потенціал»?
6. Що розуміють під розподілом трудових ресурсів?
7. Ринок праці та механізм його функціонування.
8. Державне регулювання зайнятості.
9. Економічна нерівність та політика соціального захисту населення
10. Які відмінності ринку праці від інших ринків?
11. Що розуміють під ринком праці?
12. Які теорії обґрунтовують ринок праці?
13. Суб'єкти ринку праці?
14. Чим торгують на ринку праці?
15. Чи продаж праці є елементом експлуатації найманого працівника?
16. Елементи ринку праці?
17. Які групи людей визначають пропозицію праці на ринку праці?
18. Що таке структура ринку праці?
19. Офіційний та неофіційний ринки праці, що спільного та яка різниця між ними?
20. Відкритий та прихований ринок праці, що спільного та яка різниця між ними?
21. Яка залежність між попитом і пропозицією на ринку праці?
22. Що таке сегментація ринку праці?
23. Первинний і вторинний ринки праці, що спільного та яка різниця між ними?
24. Які фактори вплинули на гнучкість ринку праці?
25. Які особливості національного ринку праці?
26. Чому в Україні необхідно розбудовувати інфраструктуру ринку праці?
27. Що таке державна політика зайнятості?
28. Що являє собою концепція зайнятості ?
29. Які основні положення зайнятості закріплені законодавчо?
30. Коли повна зайнятість є продуктивною?
31. Що таке структура зайнятості?
32. Які показники ефективності зайнятості?
33. Соціальні аспекти зайнятості?
34. Основні риси зайнятості в соціально орієнтованій економіці ?
35. Як визначити рівень безробіття?
36. Які типи безробіття є найбільш гострими для економіки держави?
37. Що таке продуктивність праці в технічному змісті?
38. Які групи факторів впливають на продуктивність праці?
39. За якої комбінації витрат і продукції відбувається підвищення продуктивності праці?
40. Коли праця є продуктивною?
41. Який зв'язок між ВВП та продуктивністю праці?
42. Які фактори мають безпосередній вплив на продуктивність праці?
43. Вплив НТП на продуктивність праці?

44. Вплив кваліфікації на продуктивність праці?
45. Як виміряти продуктивність праці?
46. Застосування методів виміру продуктивності праці в залежності від діапазону виміру?
47. Що таке вартість і ціна робочої сили?
48. Які чинники впливають на зміну вартості робочої сили?
49. Що входить у вартість робочої сили?
50. Суть поняття «доходи населення», з яких джерел вони формуються.
51. Прожитковий мінімум, який механізм визначення прожиткового мінімуму?
52. Мінімальний споживчий бюджет, його сутність і відмінність від бюджету прожиткового мінімуму.
53. Що являє собою ЗП як економічна категорія?
54. Як здійснюється організація оплати праці на підприємстві?
55. Що розуміють під умовами оплати праці?
56. Два способи розв'язання трудових конфліктів?
57. Що розуміють під соціальним партнерством?
58. Хто виступає партнером в соціальному партнерстві?
59. Які основні принципи цивілізованих відносин між партнерами в соціальному партнерстві?
60. На яких засадах базуються колективні переговори?
61. На яких принципах укладаються колективні договори?
62. На яких принципах відбуваються взаємні консультації та контроль за дотриманням угод?
63. Яка роль об'єднань підприємців в соціально-трудовах відносинах?
64. Яка роль профспілок в соціально-трудовах відносинах?
65. Яка роль держави в соціально-трудовах відносинах?
66. Сутність соціальної економіки.
67. Суть і значення соціального забезпечення.

5. МЕТОДИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

Для активізації навчального процесу при викладанні навчальної дисципліни передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари – дискусії (круглий стіл); мозкові атаки; кейс-метод; ділові та рольові ігри; презентації.

Проблемні лекції – спрямовані на розвиток логічного мислення студентів і характеризуються тим, що коло питань теми обмежується двома-трьома ключовими моментами, увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках, використовується досвід закордонних навчальних закладів з роздаванням студентам під час лекції друкованого матеріалу та виділенням головних висновків з питань, що розглядаються. При читанні лекції студентам даються проблемні питання для самостійного розміркування, на які вони можуть відповісти в процесі лекції.

Міні-лекції – передбачають виклад навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Міні-лекції проводяться, як правило, як частина завдання-дослідження.

Робота в малих групах – використовуються з метою активації роботи студентів при проведенні семінарських і практичних занять. Це так звані групи психологічного комфорту, де кожен учасник відіграє особливу роль і певними своїми якостями доповнює інших.

Семінари-дискусії (круглий стіл) – передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів.

"Мозкові атаки" – це метод розв'язання невідкладних завдань за дуже обмежений час. Суть його полягає в тому, щоб висловити якнайбільшу кількість ідей за невеликий проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Кейс-метод (метод аналізу конкретних ситуацій) – дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу.

Презентації – виступ перед аудиторією, використовується для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань та інструктажу, демонстрації нових товарів та послуг.

Рольові та ділові ігри – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Дидактичні ігри – метод імітації (наслідування, відображення) прийняття управлінських рішень в різноманітних ситуаціях шляхом гри (програвання, розігрування) за правилами, що вже вироблені або виробляються самими учасниками, який реалізується через самостійне вирішення студентами поставленої проблеми за умови недостатності необхідних знань, коли він змушений самостійно опанувати новий зміст або шукати нові зв'язки в уже засвоєному матеріалі.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Базилюк П. В. Соціальний захист населення. — К.: Знання, 1992. — С. 100.
2. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. Переклад з англ. - К.: Основи, 1996.-238 с.
3. Гірник А. М. Посередництво в трудових конфліктах. — К., 1998. - 52 с.
4. Головаха Є. Соціальний захист населення і соціальна політика в Україні //Соціальна політика і соціальна робота. - 1996.- №1 .-С.39-43.
5. Гриненко А. М. Тексти лекцій з курсу «Соціальна політика». — К.: КНЕУ, 2001. — 56 с. (Електронний варіант).
6. Данюк В. М. та ін. Соціальне партнерство на ринку праці. — К.: Вид- во Центру соціальних досліджень ім. В. Старосольського, 1998. — 152 с.
7. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами: Навч.-метод. посібник. — К.: Політвидав України, 1991. — 103 с.
8. Жмир В.Ф. Соціальна держава, соціальна політика, соціальна робота. (Спроба концептуального аналізу). //Соціальна політика і соціальна робота.- 1997.-№1.- С.7-11.
9. Зайнышев З.Г. Взаимосвязь социальной политики и социальной работы. (Библиотечка социального работника).- М.: Издательство "Союз", 1994.-22 с.
10. Законодавство України про пенсійне забезпечення. /Відповідальний ред. О.Г.Кулик, - К.: Юрінком Інтер, 1999.- 400 с.
11. Іванова О.Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти. К.: ВД «КМ Академія», 2003. -107 с.
12. Лесин В. Соціальне партнерство - перший крок на шляху до процвітання країни. //Соціальний захист. - 2000.- №9.- С.35-37.
13. Ляшенко В. Конвенція ООН про права дитини та діти-інваліди. //Соціальний захист. - 2000.- №1.- С.29-33.
14. Мигович І.І. Соціальна робота. (Вступ до спеціальності).- Ужгород, 1997.- 190 с.
15. Надточій Б. На шляху пенсійної реформи //Соціальний захист.-2000.- №8.-С.44-49.
16. Новікова О. Концепція соціальної політики України: проблеми і шляхи розв'язання. //Соціальна політика і соціальна робота.-1998.- №1-2- С.5-14.
17. Поль Спікер Соціальна політика: теми та підходи. – Фенікс, К, 2000. – 400 с.
18. Праця та соціальна політика в Україні: Збірник аналітично- статистичних матеріалів Міністерства праці та соціальної політики України.- К.: "Соцінформ",1999.
19. Рамон Шуламїт. Західна і Східна Європа: соціальна робота і соціальна політика. //Соціальна робота в Україні: перші кроки /Під редакцією В.Полтавця.-К.: Видавничий дім "КМ Академія", 2000.- С.7-
20. Семигіна Т.Робота в громаді: практика й політика. К.: ВД «КМ Академія», 2004.
21. Скуратівський В., Палій О.М. Основи соціальної політики. К.: МАУП,

2002.- 200 с.

22. Управление социальной сферой. /Под редакцией 27. В.З.Гордина.- Издательство Санкт-Петербургского ГУЗІФ, 1998.- СІ 1-32.
23. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы. Учебное пособие для Вузов.- М.: МГСУ, 2000.-С.136-170.
24. Шевчук П.І.Соціальна політика. Львів: Світ, 2003. - 400 С.
25. Шкляревський Ю.О. Проблеми формування регіональної соціальної політики. //Соціальний захист. Інформаційний бюллетень, 1997.-№1.
26. Шляхтун П. Ні кроку назад! Про державну соціальну політику в ринкових умовах. //Віче.-1999.- №3.-СІ 15-123.
27. Ягодка А.Г. Соціальна інфраструктура і політика. К.: КНЕУ, 2000. - 212с.
28. Heinz Lampert Lehrbuch der Sozialpolitik. – 3 Anlag, Verlag: Berlin, New-York, Tokio. – 1994. – 470 s.
29. Labour markets and social Policy in Central and Easten Europe, ed. by N. Barr, Oxford University Press, 1994. – 387 p.
30. The Ukrainian Challenge: Reforming labour market and social policy, Budapest, Central European University Press, 1995. – 318 p.
31. World Employment 1996/97 National Policies in a Global Context – Geneva, ILO, 1996. – 212 p.
32. Roberts M. J. Getting Health Reform Right: A Guide to Improving Performance and Equity / M. j. Roberts et al. – Oxford: University press, 2004. – 332 p.
33. Walt G. Health Policy: An Introduction to Process and Power / G. Walt. – London and New Jersey: Zed Books, - 240 p.