ТЕМА 1. ОБ’ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»

**Економіка праці**– це галузь економічної науки, яка вивчає закономірності і способи раціонального формування, використання, відтворення і розвитку головної виробничої сили суспільства – людини (людського ресурсу), організації та стимулювання ефективної трудової діяльності працюючих з метою максимального задоволення їх матеріальних і духовних потреб.

**Соціальні відносини** – це система відносин між окремими людьми, соціальними групами, що приймають неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають відмінності у соціальному статусі, способі життя, джерелах та рівнях доходів особистого споживання тощо. Означені відносини складаються внаслідок суспільного становища суб’єктів, їхнього устрою життя, умов існування. Вони є одним зі способів вияву соціальності (спільності, відчуженості, конфліктності, партнерства) у суспільстві, в тому числі у трудовій сфері.

**Трудові відносини –** закономірна складова виробничих відносин в системі праці. Вони виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу та кооперації праці у зв’язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для досягнення кінцевої виробничої мети.

**Соціально-трудові відносини**формуються також на основі функціональної діяльності, але зумовлюються наявністю „рівності – нерівності” соціального стану соціальних груп і окремих працівників, схожості і несхожості їхніх інтересів, їхньої трудової поведінки в конкретних ситуаціях.

**Праця** – це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Вона здійснюється людиною з примусу (адміністративного, економічного) чи за внутрішньою спонукою. Та чи інша конкретна праця в матеріальному виробництві характеризується насамперед своїми предметами і засобами.

**Робота** – поняття фізичне і може виконуватися не лише людиною, а і машинами, тваринами.

**Предмети праці** – це все те, на що спрямована праця і що зазнає змін із набуттям корисних для задоволення людських потреб властивостей. Особливістю сільськогосподарської праці є те, що її предметами є живі організми – рослини і тварини, а також важливіший природній ресурс – ґрунт.

**Засобами праці** вважається те, за допомогою чого людини діє на предмети праці – машини, механізми, інструменти, різні пристосування, а також будівлі і споруди.

**Зміст праці** – це сукупність виконуваних працівником функцій. Він зумовлюється технікою та технологією виробництва та визначає місце працівника в системі суспільного виробництва.

**Мотиви** трудової поведінки змінюються залежно від ті чи іншої соціально-економічної ситуації, у якій колектив або особистість опиняються у різні періоди життєдіяльності це в свою чергу визначає пріоритети у потребах та інтересах.

ТЕМА 2. НАСЕЛЕННЯ. ТРУДОВІ РЕСУРСИ і трудовий потенціал суспільства

**Населення** – це природно-історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється як в процесі виробництва, так і самого життя. Практично, населення характеризується як елемент продуктивних сил, так і як носій виробничих відносин. Водночас, існує ще третій аспект, притаманний лише населенню – відтворення самого населення.

**Трудові ресурси** – це працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві.

**Працездатний вік** – узагальнене поняття, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок: 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно.

До **працездатного населення** відносять населення упрацездатному віці, а також осіб молодших і старших від працездатного віку, які працюють і залишаються у складі трудових ресурсів. Це, зокрема, працюючі підлітки тапрацюючі пенсіонери.

У кожному суспільстві є значний прошарок людей недостатньо здорових для того, щоб працювати. Це – **непрацездатне** населення, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку.

**Економічно активне населення** – частина населення, яке забезпечує пропозицію робочої для виробництва товарів і послуг Кількісно ця група населення складається із зайнятих економічною діяльністю і безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

**Економічне неактивне населення** – це населення, яке не входить в склад робочої сили, включаючи осіб молодшого віку, встановленого для заміру економічно активного населення.

**Зайняті економічною діяльністю** – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально, зайняті в домашньому та особистому сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. За цією методикою зайнятими вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна випадкова чи інша робота.

**Трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

**Трудовий потенціал людини** включає: здоров’я, освіту, професіоналізм, творчий потенціал, активність, ресурси робочого часу, організованість.

**Трудовий потенціал підприємства** включає декілька статево вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно відрізняються освітнім та професійно-кваліфікаційним рівнем та стажем роботи за обраною спеціальністю.

ТЕМА 3. ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

**Відтворення населення** – це історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного відновлення поколінь людей унаслідок взаємодії народжуваності і смертності.

Існують різні **види руху населення**: природний, просторовий (міграція), соціальний (соціальна мобільність), економічний.

У природному русі розрізняють **традиційний** (високий рівень народжуваності і смертності) і **сучасний** (зменшення рівня народжуваності, зменшення рівня смертності і зростання середньої тривалості життя) типи відтворення.

Розрізняється **три режими відтворення** населення: розширене, просте, звужене.

**Типи відтворення** – це екстенсивний тип та інтенсивний.

**Міграція робочої сили** – переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращих умов життя.

Міжнародна міграція робочої сили складається з **імміграції** та **еміграції**.

**Міграція робочої сили** – перенаселення населення з одних країн в інші терміном більш ніж на рік, викликані причинами економічного й іншого характеру.

**Причини міграції** можуть бути економічні, національні, політичні, екологічні тощо.

**Показники природного руху** населення розподіляють на абсолютні і відносні.

До абсолютних показників природного руху населення належать:

* кількість народжених;
* кількість померлих;
* середня тривалість життя;
* кількість зареєстрованих шлюбів;
* кількість розлучень в даній країні за певний проміжок часу.

До відносних показників належать:

* коефіцієнти народжуваності і смертності;
* коефіцієнти шлюбності та розлучень.

Різниця між числом народжуваних і померлих називається природним приростом населення.

**Середньорічна чисельність населення** визначається на середину року як середня арифметична на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової чисельності населення половини її приросту.

**Показники механічного руху** населення також поділяють на абсолютні і відносні.

До абсолютних відносять такі:

* *число прибулих* на дану територію за рік;
* *число вибулих з даної території за рік;*
* *сальдо міграції, або механічний приріст, який визначається як різниця між числом прибулих і числом вибулих;*
* *міграційний оборот, або валова міграція визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію за рік.*

До відносних показників міграції відносять коефіцієнти:

* *прибуття;*
* *вибуття;*
* *механічного приросту;*
* *механічного обороту*

ТЕМА 4. Управління персоналом підприємства

**Персонал –** це основний штатний склад працівників підприємства (організації), що володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції.

До **облікового складу підприємства** входять усі категорії постійних, сезонних і тимчасових працівників, прийнятих на роботу на 5 днів і більше (а по основній діяльності підприємства – на один день і більше) починаючи з дня їх зарахування. До списків включаються як фактично працюючі на дану дату працівники, так і ті, що відсутні на роботі з різних причин. Звільнені з роботи працівники не входять до списків починаючи з дня їх звільнення.

Не входять до облікової чисельності і належать до працівників **необлікового** **складу** зовнішні сумісники, особи, залучені для разових і спеціальних робіт, ті, що працюють на підставі договорів цивільно-правового характеру, а також направлені на навчання з відривом від виробництва та ін.

**Професія** – це комплекс спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, що набуваються людиною в результаті спеціальної професійної підготовки та досвіду роботи в певній галузі і дають змогу здійснювати відповідний вид діяльності.

У межах кожної професії в результаті поділу праці виділяються **спеціальності** – різновиди трудової діяльності.

Професійні знання та практичний досвід разом формують **кваліфікацію**, тобто рівень професійної підготовки, необхідний для виконання трудових функцій певної складності.

**Рівень кваліфікації** визначається та присвоюється працівнику спеціальною кваліфікаційною комісією на основі порівняння його знань та досвіду з вимогами, викладеними у тарифно-кваліфікаційних довідниках (характеристиках), і юридично закріплюється в документах: дипломах, посвідченнях тощо.

Співвідношення між окремими групами працівників підприємства утворює **структуру персоналу.** Залежно від ознаки, покладеної в основу класифікації персоналу, можна розрахувати різні види структури (соціальна, професійна, кваліфікаційна, статева, вікова, за стажем роботи та ін.).

Згідно з Державним класифікатором професій (класифікатор професій ДК 003-95) персонал поділяється на п’ять категорій: керівники; професіонали; фахівці; технічні службовці; робітники.

Процес оновлення колективу в результаті руху персоналу називається **змінністю (оборотом) кадрів.**

**Мобільність –** це здатність і готовність працівників до професійних і територіальних переміщень. Професійна мобільність передбачає готовність працівника у разі необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. На рівні підприємства розрізняємо внутрішню і зовнішню мобільність.

**Витрати на персонал** – це поширений у країнах ринкової економіки інтегральний показник, що охоплює всю сукупність витрат, пов’язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці і навіть звільненням персоналу підприємства.

ТЕМА 5. ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є **продуктивність праці**, що, як і всі показники ефективності характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та витрат праці. Тобто продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої праці.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають:

* рівень екстенсивного використання праці;
* рівень інтенсивного використання праці;
* техніко-технологічний стан виробництва.

Для підприємства, на якому виробляється один, або декілька продуктів, обчислення продуктивності досить просте. Для визначення продуктивності на рівні народного господарства застосовується ряд окремих показників:

* відношення обсягів продажу до чисельності зайнятих;
* відношення прибутку до вкладеного капіталу;
* відношення виробничої площі, що використовується до площі, що є в наявності;
* відношення прибутку до власного капіталу;
* відношення ціни підприємства до ціни ринкової;
* відношення фактичних питомих витрат праці до нормативних;
* відношення фактично відпрацьованого фонду робочого часу до його календарного фонду тощо.

**Виробіток** – це прямий показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.

Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (у штуках, тоннах, метрах тощо) то відповідні показники продуктивності праці називають **натуральними**. Натуральні показники дуже точні, проте мають суттєвий недолік – неможливість застосування до неоднорідної продукції.

**Вартісними** називають показники виробітку, в яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Ці показники найуніверсальніші, оскільки дають змогу порівнювати продуктивність праці при виробництві принципово різних благ. Єдиним недоліком вартісних показників продуктивність праці є те, що необґрунтоване завищення цін монополістами призводить до фіктивного зростання їх продуктивність праці.

**Трудомісткість** – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (Тт**)** визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (То) визначається витратами праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (Тв**)** складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (Ту)визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (Тп) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу і визначається за формулою.

Фактори зміни певного показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно **фактори зростання продуктивності праці** – це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці.

**За рівнем керованості** фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

* ті, якими може керуватисуб’єкт господарської діяльності;
* ті, що перебувають поза сферою керування суб’єкта господарювання.

**За змістом** фактори підвищення продуктивності праці поділяють на:

* соціально-економічні;
* матеріально-технічні;
* організаційно-економічні.

**За сферою виникнення і дії** фактори зростання продуктивності праці поділяються на:

* внутрішньовиробничі;
* галузеві і міжгалузеві;
* регіональні;
* загальнодержавні.

**Резерви зростанні продуктивності праці** – це такі виявлені можливості підвищення продуктивності праці, але з різних причин не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивність праці в конкретний момент часу.

**Управління продуктивністю праці на підприємстві** – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

ТЕМА 6. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

**Ринок праці** визначається як інститут або механізм, в якому покупці або продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару „робоча сила”, вступаючи у відносини товарного обміну.

**Переваги ринку праці:**

* + полегшує та прискорює процес узгодження особистих, колективних та загальнодержавних інтересів;
	+ надає необхідну гнучкість процесу підготовки та розподілу робітників;
	+ сприяє підвищенню ефективності праці;
	+ виконує функцію зв’язуючої ланки між професійною підготовкою працівників та їх використанням;
	+ поліпшує вибір людьми професій згідно до їх здібностей і бажань;
	+ виступає сильним важелем регулювання індивідуальних доходів;
	+ у результаті конкуренції роботодавців за залучення кращих працівників поліпшує умови праці та індивідуального відтворення робочої сили;
	+ виступає сильним засобом оптимізації потоків розподілу та перерозподілу працівників.

**Недоліки ринку праці:**

* + розвиток ринку праці супроводжується відродження та поглибленням товарно-грошового фетишизму;
	+ групові та особисті інтереси відособлених групових та індивідуальних виробників переважають над загальнонародними цілями та завданнями;
	+ стихійність ринку праці.

**Функції ринку праці:**

* + суспільного поділу праці;
	+ інформаційна;
	+ посередницька;
	+ ціноутворююча;
	+ стимулююча;
	+ оздоровлююча;
	+ регулююча.

**Елементами ринку праці** виступаютьтовар, попит, пропозиція та ціна**.** Співвідношення попиту, пропозиції та ціни визначає кон’юнктуру ринку праці. У разі збігу попиту та пропозиції кон’юнктура ринку праці буде врівноваженою, у разі перевищення попиту над пропозицією – трудодефіцитною, у разі перевищення пропозиції над попитом – трудонадлишковою**.**

**Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила**, яка розглядається як сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм, жива особа і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості. Це **специфічний товар, який:**

* + є живим товаром, купівля якого має назву найму;
	+ не відчужується від його власника – найманого працівника у процесі купівлі-продажу;
	+ передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту найму працівника аж до його звільнення;
	+ відіграє значну роль у створенні доходів суспільства;
	+ не можна покласти на зберігання, як це можна зробити з іншим товаром;
	+ не приносить доходу, якщо його не продати і потребує додаткових життєвих благ для його підтримання;
	+ оплачується роботодавцем після використання його протягом певного часу, встановленого договором купівлі-продажу робочої сили;
	+ не знищується при використанні, а примножується й сам бере участь у створенні благ;
	+ не може бути абсолютно однаковим у різних індивідів.

**Механізм функціонування ринку праці** створюється на основі державного та профспілкового втручання і складається з суб’єктів, об’єктів, цілей, інструментів та засобів впливу.

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди тощо, які забезпечують найефективнішу взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

**Сегментація ринку праці** – це поділ робочих місць і працівників за об’єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Основними сегментами ринку є дві його частини: первинний і вторинний ринок праці.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка характеризується стабільним рівнем зайнятості працівників; високим рівнем оплати праці; можливістю професійного зростання; використання прогресивних технологій і систем управління тощо.

Вторинний ринок праці – це та його частина, якій властиві висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість; низький рівень оплати праці; відсутність можливості професійного зростання і підвищення кваліфікації; наявність відсталої техніки, примітивні трудомісткі технології тощо.

Виділяють декілька **найвідоміших моделей ринку праці**.

* Японська модель;
* Шведська модель;
* Ринок праці США.

ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ. БЕЗРОБІТТЯ ТА ЙОГО ФОРМИ ПРОЯВУ

**Зайнятість** – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству та, як правило, приносить заробіток (трудовий доход).

Розрізняють **такі форми зайнятості**: повну, вільно вибрану, неповну, часткову, первинну та вторинну зайнятість.

Повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить доход у нормальних для даного регіону розмірах.

Вільно вибрана зайнятість – це право розпоряджатись власною працею. цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю і забороняє будь-яке адміністративне притягнення до праці.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Розрізняють видиму (явну) і невидиму (приховану) неповну зайнятість.

Видима (явна) неповна зайнятість зумовлена в основному соціальними причинами, наприклад, необхідністю здобуття освіти, професії, підвищення рівня кваліфікації тощо.

Невидима (прихована) неповна зайнятість відображає суттєві порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами.

***Виходячи з критерію зайнятості на умовах неповного робочого дня, розрізняють вимушену і добровільну неповну зайнятість.***

Вимушеною називається неповна зайнятість, викликана економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства.

Добровільною (частковою) називається неповна зайнятість, обумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров’я та іншими соціальними потребами.

***За статусом і характером трудової діяльності розрізняють первинну і вторинну форми зайнятості.***

Первинна зайнятість – це основна зайнятість за основним місцем роботи чи навчання.

Вторинна зайнятість – це добровільна додаткова постійна або тимчасова трудова діяльність осіб, які вже мають основну роботу або зайняті навчанням з відривом від виробництва.

***За стабільністю трудової діяльності розрізняють: постійну, тимчасову, сезонну зайнятість, зайнятість неповний робочий день.***

Постійна зайнятість характеризується відносною стабільністю місця роботи.

Тимчасова зайнятість – це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін.

Сезонна зайнятість – це зайнятість, пов’язана з сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого дня й оформляється відповідним контрактом.

Зайнятість неповний робочий день – це робота неповну робочу зміну у зв’язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв’язку з модернізацією і реконструкцією виробництва.

Нерегламентована зайнятість – це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена з сфери соціально-трудових норм та відносин і не враховується державною статистикою.

До гнучких форм зайнятості та режимів робочого часу відносять:

* нестандартні режими робочого часу:

а) режим неповного робочого часу

б) гнучкий робочий рік

в) стиснутий робочий тиждень

г) гнучкі графіки робочого часу

* гнучкість витрат на робочу силу

**Безробітним**, за методологією МОП, вважається той, хто в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів і не має інших джерел доходу, крім заробітної плати в сфері оплачуваної зайнятості.

За українським законодавством **безробітними** визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Безробіття поділяється на такі основні групи:

Абсолютне безробіття – таке, що виникає, коли робочих місць менше, ніж працездатного населення (тобто у результаті перенаселення).

Відносне безробіття – виникає, коли в одному місці спостерігається надлишок робочої сили, а в іншому її дефіцит.

Розрізняють також відкрите й приховане безробіття.

**Відкрите безробіття** означає існування явно незайнятого населення, приховане – наявність формально зайнятого населення. Щодо відкритого безробіття, то можна виділити такі основні його види: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне.

Фрикційне безробіття пов’язане з існуванням свободи вибору працівниками роду діяльності і місця роботи. Його суть полягає у тому, що в кожний певний момент частина працівників перебуває у стані зміни роботи.

Структурне безробіття – це перевищення пропозиції над попитом на працю працівників певного фаху і кваліфікації за наявності значної кількості вакансій з інших фахів у даному регіоні або надлишок робочої сили певного фаху та кваліфікації в одних регіонах країни при незадоволеному попиті на неї в інших.

Циклічне безробіття пов’язане з коливанням ділової активності (економічним циклом). Воно виникає тоді, коли падіння сукупного попиту на товари та послуги призводить до зменшення виробництва й викликає скорочення сукупного попиту на працю.

Сезонне безробіття подібне до циклічного у тому, що його також породжують коливання у попиті на працю. Але у даному випадку ці коливання викликані сезонним характером виробництва, наприклад, сільськогосподарські роботи, будівництво, цукрове виробництво.

Крім того виокремлюється ще добровільне та вимушене, приховане, нормальне та оптимальне безробіття.

Добровільне безробіттявиникає тоді, коли працівник звільняється власним бажанням, оскільки він незадоволений рівнем оплати праці, умовами роботи: через психологічний клімат у колективі або з інших причин усупереч бажанню адміністрації.

Вимушене безробіттявиникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал.

**Приховане безробіття** характерне для ситуації економічної кризи. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними, але продовжують формально вважатися зайнятими.

Приховане безробіття можна поділити на:

* + вимушену неповна зайнятість;
	+ кваліфікаційне безробіття;
	+ функціональне безробіття.

Є два види прихованого безробіття:

* + часткове безробіття;
	+ тимчасове безробіття.

Оптимальне безробіття– таке, рівень якого нижче природного.

За сутністю розрізняють також постійне та тимчасовебезробіття.

Відомий американський дослідник у галузі макроекономіки Артур Оукен математично виразив співвідношення між рівнем безробіття і відставанням ВНП, відоме в усьому світі як **закон Оукена**. Згідно з цим законом щорічний приріст ВНП приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту реального ВНП зменшують кількість безробітних на 1%, і навпаки, кожні 2% скорочення реального національного обсягу виробництва нижче від досягнутого рівня збільшують рівень безробіття на 1% порівняно з природним рівнем безробіття.

**Основними причинами виникнення безробіття є:**

* + структурні зрушення в економіці;
	+ зниження темпів економічного розвитку;
	+ недостатній сукупний попит;
	+ інфляція;
	+ сезонні коливання виробництва;
	+ соціальні фактори;
	+ демографічні фактори.

**Безробіття має свої позитивні та негативні аспекти:**

Позитивні:

* + витіснення з виробництва робочої сили сприяє перерозподілу її в інші галузі народного господарства, у сферу підприємництва;
	+ зміцнюється трудова дисципліна на виробництві;
	+ підвищується відповідальність за доручену справу.

Негативні:

* + для держави безробіття оцінюється вартістю невиробленої продукції;
	+ для людей безробіття обертається зниженням доходів, життєвого рівня.

Кількість безробітних – це абсолютний показник безробіття, що вказує його розмір.

Рівень загального безробіття (РБ) визначається як частка від ділення загального числа безробітних (Чб) на чисельність економічно активного населення (Ча).

ТЕМА 8. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

**Організація праці –** це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об’єктивною необхідністю і невід’ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

**Поділ праці** – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

Існують:

загальний поділ праці – відокремлення видів діяльності у межах всього суспільства;

частковий поділ – відокремлення видів діяльності всередині даної галузі;

одиничний поділ – відокремлення видів усередині підприємства

Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

**Кооперація** – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

**Виробничий процес**– це цілеспрямоване, постадійне перетворення вихідної сировини та матеріалів у готову продукцію, яка призначена як для споживання, так і для подальшого перероблення.

Усі виробничі процеси на підприємстві поділяються на три види:

**Основні процеси**безпосередньо пов’язані з перетворенням предметів праці у готову продукцію. У результаті основних виробничих процесів випускається продукція, яка передбачена планом підприємства.

**Допоміжні процеси**лише сприяють безперебійній роботі підприємства, але безпосередньої участі у виготовленні продукції не беруть. До них можна віднести: ремонт обладнання, прибирання території тощо.

**Обслуговуючі процеси** створюють умови для здійснення основних та допоміжних. До них належать транспортні та складські процеси.

**Робоче місце** – це зона трудової діяльності робітника або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

**Умови праці** *–* це сукупність взаємозв’язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров’я і працездатність людини.

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб’єктивного, так і об’єктивного характеру (статі, віку, стану здоров’я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Основними факторами виробничого середовища*,* що впливають на працездатність людини в процесі виробництва є: фізичне зусилля; нервове напруження; робоче положення; монотонність роботи; температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні; забруднення повітря; виробничий шум ; вібрація, обертання та поштовхи; освітленість у робочій зоні.

ТЕМА 9. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

**Час роботи** – це час, витрачений на виконання виробничого завдання. Він, у свою чергу, поділяється на підготовчо-завершальний час, оперативний час, час допоміжної роботи та обслуговування робочого місця.

Поряд з витратами часу на безпосередньо продуктивну роботу в процесі виконання виробничого завдання певна кількість часу витрачається на **перерви і простої**, які ведуть до зниження продуктивності праці.

**Простої** – це вимушена тимчасова бездіяльність установленого для виробничого процесу устаткування, машин і агрегатів.

Для виявлення резервів раціонального використання робочого часу працівників використовують певні методи його вивчення:

**Анкетне і усне опитування** проводять з метою вивчення існуючого стану організації праці на виробництві; раціональності використання робочого часу; виявлення і узагальнення пропозицій працівників про можливі заходи покращення фонду використання робочого часу.

**Самофотографія робочого дня** передбачає облік робочого часу самим працівником. За результатами попереднього ознайомлення розробляють робочу програму дослідження, в якій визначають об’єкт дослідження, тривалість проведення робіт, коло осіб, відповідальних за здійснення фотографії.

**Фотографія робочого дня** – систематизоване вивчення шляхом спостереження і вимірювання всіх без винятку витрат робочого часу протягом певного робочого дня чи деякої його частини. Процес праці розділяють на окремі операції чи укрупнені групи робочого процесу і послідовно вимірюють тривалість кожної з них протягом робочої зміни. Фотографія робочого часу може бути суцільною, коли фіксуються всі затрати робочого часу протягом зміни, а також вибірковою – по окремих видах робіт і операцій.

**Метод миттєвих спостережень** – умовно можна віднести до вибіркової фотографії робочого часу. Його суть полягає в тому, що відбувається фіксація стану працівника в досліджуваний період часу, причому це може відбуватися як через рівні проміжки часу, так і в випадково обрані моменти часу.

**Хронометражем** у технічному нормуванні називають вивчення операцій шляхом спостереження і вимірювання витрат робочого часу на виконання окремих елементів оперативної роботи, які повторюються під час виробництва кожної одиниці продукції. Хронометраж відрізняється від фотографії робочого дня тим, що вивчаються не всі без винятку витрати часу протягом зміни, а лише витрати, які включаються в оперативний час.

**Нормування праці** – це визначення планових (нормативних) витрат робочого часу у розрахунку на одиницю роботи чи продукції, або планового (нормативного) обсягу роботи (продукції), який необхідно виконати (витрати протягом робочого часу).

**Норма часу** – це кількість робочого часу, достатнього при даних засобах праці для виробництва одиниці доброякісної продукції, виконання роботи робітником відповідної професії та кваліфікації, який працює в умовах раціональної організації праці та виробництва. Норми часу виражаються в людино-секундах, людино-хвилинах, людино-годинах, людино-змінах, людино-днях у розрахунку на одиницю продукції чи роботи.

**Норма виробітку** – кількість доброякісної продукції, яку повинен виробити робітник відповідної спеціальності і кваліфікації при даних засобах праці за умов раціональної організації праці та виробництва.

**Нормою обслуговування** називають кількість одиниць суб’єктів праці, які одночасно обслуговуються одним або групою виконавців протягом визначеного регламентованого часу.

**Норма чисельності виконавців** – це чисельність працівників, які одночасно беруть участь у трудовому процесі на основі чіткого розподілу обов’язків.

**Норма керованості (число підлеглих)**визначає кількість працівників, що повинні бути безпосередньо підлеглі одному керівникові.

**Нормоване завдання**визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані бригадою за даний проміжок часу. На відміну від норми виробітку нормоване завдання може встановлюватися у годинах, нормо-гривнях. У зв’язку з цим норма виробітку може розглядатися як випадок нормованого завдання.

**Нормативи** для нормування праці – це вихідні величини режимів роботи обладнання, затрат праці і часу перерв у роботі, розроблені на основі заздалегідь проведених дослідженнях і призначені для багаторазового використання при розрахунку конкретних норм праці.

ТЕМА 10. ОПЛАТА ПРАЦІ

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція МОП №95 „Охорона заробітної плати”, так тлумачать заробітну плату: „Термін **„заробітна плата”** означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані”.

Відповідно до Закону України „Про оплату праці” **сутність заробітної плати** визначається як: „винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу”.

Заробітна плата складається з основної і додаткової оплати праці.

**Основна заробітна плата** нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства.

**Додаткова заробітна плата** – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов’язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

**Погодинна форма заробітної плати**

Залежно від терміну, за який нараховується заробіток, погодинна оплата поділяється на власне погодинну, позмінну (поденну) й помісячну. Погодинна оплата праці включає просту погодинну й погодинно-преміальну системи нарахування заробітної плати.

При простій погодинній системі оплати праці загальний заробіток працівника (Зпп) обчислюється шляхом множення годинних тарифних ставок (ТС), які відповідають тарифному розряду працівника, на кількість фактично відпрацьованого часу (Ч):

**Зпп= ТС ×Ч.**

При погодинно-преміальній системі оплати праці, крім заробітку, обчисленого за тарифними погодинними ставками за фактично відпрацьований час, працівникам додатково нараховується премія (П) за досягнення певних показників:

**Зппр=ТС×Ч+П.**

**Відрядна форма заробітної плати**

Відрядна заробітна плата включає**:** пряму (просту) відрядну, непряму відрядну, відрядно-прогресивну і відрядно-преміальну системи оплати праці.

При **прямій відрядній оплаті праці**, відрядний заробіток Зв розраховується множенням кількості виробленої продукції (К) на її відрядні розцінки (Цв):

**Зв = К × Цв.**

Відрядна розцінка є розміром оплати за одиницю продукції (виконаної роботи), яка при індивідуальній оплаті обчислюється за формулами:

**Цв = ТС / Нв або Цв=ТС × Нч,**

де ТС – годинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

Нв, Нч – відповідно норма виробітку і норма часу на дану операцію (одиницю роботи).

**При непрямій відрядній**, заробіток допоміжного працівника (Знв) обчислюється множенням непрямої відрядної розцінки (Цнв) на кількість продукції, виконаної основним працівником (Ко): **Знв = Ко × Цнв.**

В свою чергу, Цнв визначається як:

**Цнв= ТСдп / Нво,**

де ТСдоп – денна тарифна ставка допоміжного робітника, що оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

Нво – денна норма виробітку основного робітника, що обслуговується.

Або за формулою: **Знв = ТС × Т ×Квнв,**

де ТС – годинна тарифна ставка, грн.;

Т – фактично відпрацьований час допоміжним робітником, год.

Квнв – коефіцієнт виконання норм виробітку всіма працівниками, що обслуговуються.

**Відрядно-прогресивна система оплати праці**

Відрядно-прогресивна робота, виконана в межах встановленої норми (Но) оплачується за звичайними розцінками (Цо), а робота, виконана понад норму (Нп) – за прогресивно зростаючими розцінками (Цп):

**Зпрог = Но×Цо+Нп ×Цп.**

**Відрядно-преміальна система оплати праці**

Відрядно-преміальна оплата праці Звпрем включає відрядний заробіток Зв та премії за досягнення результатів – П:

**Звпрем = Зв+П = К×Цв + П**

**або**

****

де Звпрем – заробіток працівника за відрядно-преміальною системою, грн.;

Пв і Пп – відсоток премії відповідно за виконання і перевиконання показників преміювання;

Впл – відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

**Акордна система оплати праці**

При акордній системі оплати праці розмір заробітку встановлюється за формулою:

**Закор = Сінд × Тпл + Спід (Тпл-Тф),**

де Сінд – індивідуальна погодинна тарифна ставка;

Тпл – плановий час виконання робіт;

Спід – підвищена тарифна ставка;

Тф – фактичний час виконання робіт.

Акордна система оплати праці може бути простою акордною і акордно-преміальною.

**Оплата праці керівників, службовців та спеціалістів.**

**Посадовий оклад** – це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

Праця керівників, службовців і спеціалістів оплачується погодинно з урахуванням розміру визначеного їм посадового окладу та фактично відпрацьованого часу. Нарахування заробітної плати здійснюється за формулою:



де Зп – розмір місячної заробітної плати відповідного працівника, праця якого оплачується за посадовим окладом, грн.;

Пок – посадовий оклад працівника, грн.;

Мф – номінальний місячний фонд роб. часу працівника, год.;

t – фактично відпрацьовано часу працівником протягом міс., год.

**Тарифна система оплати праці**

**Тарифна система** – це сукупність нормативних матеріалів, за якими здійснюється державне планування і регулювання диференціації рівня заробітної плати окремих категорій промислово-виробничого й управлінського персоналу в різних галузях економіки, на підприємствах і виробничих дільницях залежно від якісних характеристик праці.

Тарифна система складається з таких елементів: тарифікації робіт, тарифікації працівників, тарифної сітки, тарифної ставки й тарифно-кваліфікаційного довідника.

**Безтарифна модель оплати праці**

При безтарифній системі організації оплати праці зарплата кожного учасника трудового процесу підприємства (або підрозділу) є часткою працівника у спільному фонді оплати праці. Фактична величина зарплати конкретного працівника залежить від таких факторів:

* + кінцевих результатів діяльності колективу, що визначають спільний фонд оплати праці;
	+ кваліфікаційного рівня працівника;
	+ коефіцієнта трудової участі (КТУ);
	+ фактично відпрацьованого часу.

**Кваліфікаційний рівень працівника**при переході на безтарифну модель організації оплати праці найпростіше визначається як частка від ділення його фактичної заробітної плати за попередній період (рік) на мінімальний рівень зарплати на підприємстві за той самий період.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній моделі здійснюється в такій послідовності:

1) визначається кількість балів, зароблених і-м працівником (Бі):

**Бі = Кі×Ті ×КТУі**

де Кі – кваліфікаційний рівень і-го працівника;

Ті – кількість відпрацьованих ним людино-годин;

КТУ і – коефіцієнт трудової участі і-го працівника.

2) визначається загальна сума балів, набраних усіма працівниками (∑Бі);

3) розраховується частка фонду стимулювання праці (ФСП), що відповідає одному балу – "ціна балу" (б):



4) розраховується заробіток конкретних працівників як добуток набраних кожним із них балів на "ціну балу".

Тема 11. Соціальне партнерство

**Соціальне партнерство** – це система взаємозв’язків між робітниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двохсторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудових і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавців, або власники. Кожна сторона виконує певні функції у соціальному партнерстві

**Угода** визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона заключається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудових відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування.

*Угоди і колективні договори виконують три функції:*

Перша – **захисна для найманих працівників** – суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою силу. Змінити умови праці за рахунок робітника.

Друга **– організаційна** – означає стандартизацію трудових відносин і наглядність витрат на утримання штату.

Третя **– мирна** – направлена на те, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог по питаннях, які вже включенні в угоду і колективний договір.

**Суб’єктами соціально-трудових відносин** виступають наймані працівники, об’єднання найманих працівників або їх органи, роботодавці, об’єднання роботодавців або їх органи, органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

**Найманий працівник** – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів).

Окрім найманих працівників суб’єктом соціально-трудових відносин є **роботодавець.**

Відповідно до Закону України „Про організації роботодавців” роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Під **інституалізацією** зазвичай розуміють комплекс установ, в яких обрані члени груп отримують право на виконання дій, спрямованих на задоволення індивідуальних і групових потреб, для регулювання поведінки членів груп.

Перші і найбільш повні принципи соціального партнерства втіленні в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка була утворена в 1919 році. МОП – організація з унікальними принципами трьохстороннього представництва, яка об’єднує делегатів урядів, підприємців та робітників. Даний принцип одержав назву **трипартизм.**

ТЕМА 12. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Соціально-трудові відносини** характеризують взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом.

Суб’єктами соціально-трудових відносин є індивідууми і соціальні групи. Для сучасної економіки найбільш важливими суб’єктами відносин є: найманий працівник, роботодавець, об’єднання найманих працівників (профспілка), об’єднання роботодавців, держава.

Найманий працівник – це особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою.

Роботодавець – це особа, яка наймає для виконання роботи одного, або декількох працівників.

Профспілки– створюються для захисту економічних інтересів найманих працівників.

Держава – як суб’єкт соціально-трудових відносин виступає: в ролі законодавця, захисника прав громадян і організацій, роботодавця, посередника і арбітра при трудових спорах.

**Типи соціально-трудових відносин** характеризують психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності. За організаційними формами існують такі типи соціально-трудових відносин: патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт.

Патерналізм характеризується значною мірою регламентації соціально-трудових відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це вид "батьківської турботи" держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.

Партнерствопропонує здійснення захисту своїх інтересів суб’єктами соціально-трудових відносин і їх самореалізація в політику погодження взаємних пріоритетів.

Конкуренція характеризується досконалістю між людьми, або колективами.

Солідарність представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основану на спільності інтересів групи людей.

Субсидіарність – означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при рішенні соціально-трудових проблем.

Дискримінація – це незаконне обмеження прав суб’єктів соціально-трудових відносин. Дискримінація може виражатися по віку, расі, національності, статі, конфесії та ін. ознаках, а також дискримінація може проявлятися і при виборі професії, поступлення на навчання до навчального закладу, просування по службі, оплаті праці, звільненні.

Конфлікт – є крайньою мірою протиріччя в соціально-трудових відносинах. Найбільшими формами прояву трудових конфліктів є: трудові спори, страйки, масові звільнення (локаути).

**Соціальна політика** – це стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Вона являє собою систему управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих насамперед на забезпечення зайнятості громадян, їх всебічний розвиток, гарантування відповідного рівня їх життя і праці, на соціальний захист населення.

**Соціальний захист** – це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне уразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

**Соціальне страхування** покликане забезпечити достатній ступінь компенсації доходу трудящих у разі втрати працездатності, тобто це виплати допомоги у випадках загального захворювання, трудового каліцтва і професійного захворювання, виплати у зв’язку з вагітністю і пологами, по догляду за хворою дитиною після досягнення нею віку трьох років; пенсії; допомоги на поховання, компенсації вартості путівок на лікування та відпочинок.

**Пенсійна система** – це сукупність правових, економічних та соціальних інститутів і норм, які забезпечують надання пенсій за віком, по інвалідності, а також у зв’язку з втратою годувальника.

**Пенсія** являє собою щомісячну грошову виплату громадянам при досягненні установленого законом пенсійного віку, настанні інвалідності, втраті годувальника.

**Соціальна підтримка** – це система заходів, які стосуються здебільшого економічно активного населення і спрямовані на створення умов, що дають змогу найманим працівникам забезпечити їх соціальну захищеність.

**Соціальна допомога** – це заходи, які стосуються всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру. Здебільшого вона надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що потребують додаткових витрат.

**Соціальні нормативи** – це вимірник і критерій розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня соціальних потреб населення в освіті, медицині, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні, а також це мінімальний розмір заробітної плати, пенсій. Нормативи встановлюються урядом.

**Соціальні стандарти** – це показник який характеризує рівень життя (досягнутого і бажаного). Соціальні стандарти досягнутого дають уяву про матеріальні і соціальні блага для даної країни, для даного часу; бажаного – з точки зору рівня і якості життя населення в перспективі.

**Якість життя**— це характеристика рівня і умов життя населення, яка враховує також склад сім’ї, стан здоров’я її членів, їх соціально-трудову задоволеність тощо. Найбільш повною вважається система показників якості життя країн ОЕСР, їх ще називають соціальними індикаторами (дев’ять показників, що характеризують основні аспекти життєдіяльності людини: здоров’я, освіта, стан споживчого ринку товарів та послуг, навколишнє середовище, особиста безпека, соціальні можливості і соціальна активність).

Тема 13. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Міжнародна організація праці утворена в 1919 році і об’єднує делегатів урядів, підприємців та працівників різних держав. Особливістю цієї організації є те, що вона при розгляді усіх питань праці ґрунтується на засадах трипартизму (соціального партнерства). Тобто, держава, підприємці, профспілки є різними частинами, незалежними одна від інший, кожна з яких виконує специфічні функції і несе свою відповідальність. Так, в системі соціального партнерства до цих питань відносяться:

* + двосторонні колективні договори; тристоронні консультації і переговори між урядом, підприємцями і працівниками;
	+ трудові конфлікти і їхнє врегулювання;
	+ участь працівників у прийнятті рішень на підприємствах тощо.

Міжнародна організація праці здійснює активну діяльність у різних напрямках економіки праці й соціально-трудових відносин. Проте серед напрямків діяльності МОП визначальне місце займають міжнародні трудові норми, які реалізуються через документи двох видів: Міжнародні трудові конвенції і рекомендації. На даний час прийнято біля 400 конвенцій та рекомендації, які в сукупності складають "Міжнародний трудовий кодекс". Практично міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, прийняті щорічною Міжнародною конференцією праці, яка ще називається Міжнародним парламентом праці, і утворюють Міжнародний трудовий кодекс.

Слід зазначити, що Конвенції є обов’язковими для держав, які їх ратифікували. Рекомендації дають орієнтири для національної політики, законодавства та практики.