

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „БИЗНЕС, ИНВЕСТИЦИИ, НЕДВИЖИМИ ИМОТИ“

Приета от ФС протокол № 11/ 25.04.2024 г.

Приета от КС протокол № 11/ 16.04.2024 г.

УТВЪРЖДАВАМ:

Декан:
(доц. д-р Денка Златева)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: „ИКОНОМИКА НА ТРУДА ”

ЗА СПЕЦ: „Всички специалности“; ОКС „бакалавър“ – редовно обучение

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 2; СЕМЕСТЪР: 3

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 120 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.

КРЕДИТИ: 4

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
т.ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	60	-

Изготвили програмата:

1.
(проф. д-р Р. Калчев)
2.
(доц. д-р К. Антонова)
3.
(гл. ас. д-р М. Иванова)

Ръководител катедра:
„Бизнес, инвестиции, недвижими имоти“ (доц. д-р Тодор Райчев)

I. АНОТАЦИЯ

Дисциплината „Икономика на труда“ има за цел усвояването от студентите на знания и умения в областта на труда и индустриалните отношения. От обучението по нея се очакват следните по-съществени резултати: а) студентите да познават основните понятия, методи, закономерности, фактори, нормативни актове и официални документи по отношение на икономическите аспекти на трудовите и осигурителните отношения; б) да могат да тълкуват зависимостите на пазара на труда; в) да изграждат и осъществяват съвременни трудови отношения между работодатели и наемни работници; г) да намират ефективни решения за уреждане на икономическите взаимоотношения между работодателите и наемните работници. Съдържанието обхваща теми, свързани със същността, пазара, заплащането на труда, осигурителните системи, качеството на труда, индустриалните отношения и др.

Дисциплината „Икономика на труда“ съдейства за формиране на следните ключови компетентности за учене през целия живот, съгласно Препоръка на Съвета на Европейския съюз (ЕС) от 22 май 2018 г.:

- личностна – група 5. Способност на личността да разсъждава за собствената си същност и поведение, да управлява ефективно времето и информацията, да работи в конструктивен диалог с други, да управлява собственото си обучение и кариера, да запазва физическа и психическа устойчивост;

- компетентност за културна осведоменост и изява – група 8. Компетентността за културна осведоменост и изява означава разбиране и уважение към начина, по който идеи и значение се изразяват творчески и се предават в различните култури и посредством редица изкуства и други форми на културата. Тя включва ангажираност за разбиране, развиване и изразяване на собствените идеи и чувство за собственото място или роля в обществото по разнообразни начини и в най-различен контекст.

Дисциплината има хибриден характер, прилагат се различни методи на обучение и се използват различни учебни ресурси. Провеждат се традиционни лекции за представяне на теорията и интерактивни упражнения, по време на които се обсъждат казуси от практиката, анализират се практически задачи и се провеждат дискусии по въпроси за становище.

Интердисциплинарният подход е широко застъпен предвид факта, че дисциплината включва познания от няколко предметни области – бизнес, пазар на труда, заплащането на труда, осигурителните системи, качеството на труда, индустриалните отношения и т.н.

Дисциплината представлява добра база за надграждане на знанията и формиране на нови умения по проблематиката на икономиката и управлението на труда.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
	ТЕМА 1. СЪЩНОСТ НА ТРУДА	2	2	
1.1	Определение на понятието „труд“			
1.2	Теоретични концепции за труда			
1.3	Функции на труда			
1.4	Особености на труда			
	ТЕМА 2. НАСЕЛЕНИЕ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ	2	2	
2.1	Същност на населението			
2.2	Количествена характеристика на възпроизводството на Населението			
2.3	Качествена характеристика на възпроизводството на			

	Населението			
ТЕМА 3. ПАЗАР НА ТРУДА		3	3	
3.1	Същност, особености и функции на пазара на труда			
3.2	Видове трудови пазари			
3.3	Търсене и предлагане на работна сила			
3.4	Влияние на трудовия пазар върху производството			
3.6.	Регулиране на трудовия пазар			
ТЕМА 4. ЗАЕТОСТ И БЕЗРАБОТИЦА		3	3	
4.1	Същност и видове трудова заетост			
4.2	Същност и видове безработица			
4.3.	Измерване и структури на заетостта и безработицата			
4.4	Обслужване на безработните лица			
4.5	Национална политика по заетостта			
ТЕМА 5. ЦЕНА НА РАБОТНАТА СИЛА		3	3	
5.1	Същност и функции на цената на работната сила			
5.2	Елементи на цената на работната сила			
5.3	Фактори, определящи цената на работната сила			
ТЕМА 6. РАБОТНА ЗАПЛАТА		3	3	
6.1	Същност на работната заплата			
6.2	Подходи и механизми за определяне на работните заплати			
6.3	Същност на минималната работна заплата			
6.4	Определяне и изменение на минималната работна заплата			
6.5	Определяне на основна и брутна работна заплата			
ТЕМА 7. СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ		2	2	
7.1	Същност на социалното осигуряване			
7.2	Система за задължително здравно осигуряване			
7.3	Система за задължително обществено осигуряване			
7.4.	Доброволно социално осигуряване			
ТЕМА 8. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА		2	2	
8.1	Същност на равните възможности на пазара на труда			
8.2	Дискриминация на пазара на труда			
ТЕМА 9. ИНВЕСТИЦИИ В ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ		2	2	
9.1	Същност на инвестициите в човешки капитал			
9.2	Същност на качеството на труда			
9.3	Фактори, влияещи на качеството на образованието и обучението			
ТЕМА 10. ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ		2	2	
10.1	Същност на индустриалните отношения			
10.2	Синдикатите като заинтересована страна в индустриалните отношения			
10.3	Организациите на работодателите като заинтересована страна в индустриалните отношения			
10.4	Държавата като заинтересована страна в индустриалните отношения			
ТЕМА 11. КОЛЕКТИВНО И ИНДИВИДУАЛНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ		2	2	
11.1	Същност и функции на колективното трудово договаряне			
11.2	Подготовка и провеждане на колективните трудови преговори			
11.3	Колективен трудов договор			
11.4	Индивидуални трудови отношения			
ТЕМА 12. БЕЗОПАСНИ И ЗДРАВΟΣЛОВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД		2	2	

12.1	Същност на безопасните и здравословни условия на труд			
12.2	Международни, национални стандарти и национална политика в областта на безопасността и здравето при работа в България			
12.3	Задължения на работодателите и наемния персонал по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд			
12.4	Показатели за оценяване на условията на труд			
ТЕМА 13. ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА. ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ.		2	2	
13.1.	Дигитализиране на работните процеси и въвеждане на изкуствен интелект			
13.2.	Нов характер на труда и нови професии			
13.3.	Предимства и недостатъци от дигитализацията на работните места			
Общо:		30	30	

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриално оценяване		
1.1.	Изпитен тест	1	10
1.2.	Курсова работа по предварително избрана тема	1	10
1.3.	Работа по казуси (въпроси за становище)	1	10
Общо за семестриалното оценяване:		3	30
2.	Сесийно оценяване		
2.1.	Изпит	1	30
Общо за сесийното оценяване:		1	30
Общо за всички форми на контрол:		4	60

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Калчев, Р., Ив. Желев, К. Антонова. Икономика на труда. Варна, Изд. "Наука и икономика", 2014.
2. Калчев, Р., К. Антонова. Икономика на труда ръководство. Варна, Изд. "Наука и икономика", 2015.
3. Антонова, К., Велева, М., Колева, В., Иванова, П. Управление на човешките ресурси, Варна, Изд. „Наука и икономика“, 2020.
4. Мръчков, В. Трудови отношения 2019, ИК „Труд и право“, 2019, 752 с., 1312-9570

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Колектив, Човешкият капитал. София, НБУ, 2015.
2. Калчев, Р. Развитие на безопасността и здравето при работа в строителството в България. Годишник на ИУ Варна, том 84, Варна: Изд. „Наука и икономика“, 2013, с. 51-88.

3. Kalchev, R. Modern Challenges to the Health and Safety at Work in Bulgaria // Збірник наукових праць „Вісник соціально-економічних досліджень”. Одеса: Одеський національно економічний університет, 2013, р. 6-67.
4. Калчев, Р. Развитие на секторната заетост в България // Известия на ИУ, - Варна: Изд. „Наука и икономика”, 2012, бр. 2, с. 36-48.
5. Антонова, К., П. Иванова, Как да управляваме хората в динамична среда – иновативни подходи и практики, спис. „Човешки ресурси § Технологии“, изд. „Креативно пространство“, 2023.