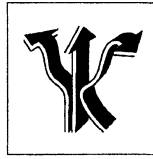


ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»



МАУП

**Методичні рекомендації щодо забезпечення
самостійної роботи студентів з дисципліни
„ МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ”
(для бакалаврів)**

Київ - 2018

Підготовлено кандидатом економічних наук, професором кафедри управління персоналом та економіки праці Калиною А. В.; кандидатом економічних наук, професором кафедри управління персоналом та економіки праці Дорошенко Л.С.

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол №3 від «22» жовтня 2018 р.)

Схвалено Вченою радою Навчально-наукового інституту менеджменту, економіки та фінансів ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (протокол № 9 від 22 жовтня 2018 р.)

Калина А. В., Дорошенко Л.С. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Міжнародний ринок праці» (для бакалаврів). – К.: МАУП, 2018. – 71 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, навчально-тематичний план, матеріал до вивчення дисципліни «Ринок праці», методичні вказівки до виконання самостійної роботи студентами, а також список літератури.

Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління
персоналом» (МАУП), 2018.

Пояснювальна записка

Процес підвищення міжнародної мобільності та масштабності світових потоків робочої сили зумовлюється нерівномірністю соціально-економічного розвитку окремих регіонів і країн світу періодичними кризовими подіями, які провокують макроекономічні та глобальні дисбаланси. Комплекс міжнародних і внутрішньонаціональних чинників сприяв прискореній еволюції, інтенсифікації процесів міжнародного руху робочої сили, формуванню в багатьох країнах світу нової економічної моделі, ознакою якої є залучення на національну територію якомога більшої кількості кваліфікованих кадрів, носіїв інформації та передових технологій з метою підвищення ефективності соціально-економічного розвитку та зростання капіталізації в інформаційно-знаннєвій формі.

Активний розвиток міжнародних ринків праці є чинником процесів глобалізації, наростання взаємопов'язаності й відкритості національних економік, інтернаціоналізації капіталу та виробництва. Тому вивчення проблематики тенденцій зайнятості та розвитку міжнародних ринків праці є досить актуальним.

Метою вивчення дисципліни "Міжнародний ринок праці" є ознайомлення з процесами, що відбуваються на міжнародному ринку праці, для більш глибокого пізнання, розуміння ролі своєї країни у світовій економіці.

Завдання дисципліни — забезпечити глибоке розуміння студентами закономірностей функціонування і розвитку міжнародного ринку праці.

Необхідним елементом успішного засвоєння навчального матеріалу дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняної та закордонної спеціальної економічної літератури, нормативними актами з питань ринку праці та процесів, що пов'язані з ним.

Самостійну роботу студентів контролює викладач, перевіряючи засвоєння матеріалу на практичних заняттях і в процесі індивідуально-консультативної роботи.

Навчальна дисципліна «Ринок праці» нерозривно пов'язана з такими навчальними дисциплінами, як «Управління трудовим потенціалом», «Демографія», «Статистика праці», «Економіка праці в організації», «Управління персоналом», «Державне регулювання зайнятості», «Соціологія праці», «Економіка праці й соціально-трудові відносини».

Компетентності, якими оволодівають студенти в ході вивчення дисципліни “Міжнародний ринок праці”:

- загальні компетентності: здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

- фахові компетентності: здатність визначати сегментацію ринку праці, структуру попиту та пропозиції, зайнятості та безробіття.

Програмні результати навчання: визначати попит та пропозицію на ринку праці, аналізувати структуру зайнятості та безробіття.

Міжпредметні зв'язки. Навчальна дисципліна "Міжнародний ринок праці" нерозривно пов'язана з такими навчальними дисциплінами, як управління трудовим потенціалом, демографія, статистика праці, економіка праці та економіка праці в організації, макроекономіка, регіональна економіка, міжнародна економіка, управління персоналом, соціологія праці та ін.

Для заочної форми навчання навчальним планом передбачаються тільки лекції і практичні заняття в досить обмеженій кількості. Основною формою вивчення дисципліни має місце самостійна робота.

Головною метою самостійної роботи студентів є активізація систематичної роботи студентів, індивідуалізація навчання, підвищення якості засвоєння матеріалу навчальної дисципліни.

Самостійна робота студентів - один з основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Мета даної методичної розробки – ознайомлення студентів з основними формами самостійної роботи, надання їм допомоги в практичному застосуванні цих форм.

Основні завдання самостійної роботи полягають в:

- поглибленому оволодінні навчальним матеріалом;
- осмисленні та усвідомленні теоретичних знань, отриманих під час лекційних занять;
- виробленні комплексу практичних умінь та навичок щодо вирішення конкретних ситуацій.

Одним з основних видів практичних занять є семінарське заняття.

Підготовка до нього передбачає застосування різних форм самостійної роботи, а саме: опрацювання основної та додаткової літератури, нормативно-правових актів, статистичних матеріалів, складання конспектів, підготовка рефератів, виступів тощо.

Семінарське заняття передбачає:

- заслуховування матеріалів, підготовлених згідно плану та участь в їх обговоренні;
- участь в дискусіях щодо важливіших питань теми;
- з'ясування незрозумілих питань;
- розв'язання конкретних практичних завдань за темою заняття.

Питання, що виникають у студентів щодо виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

дисципліни

"Міжнародний ринок праці"

№	Назва змістового модуля і теми
<i>Змістовий модуль 1. Змістовий модуль I. Міжнародний ринок праці, його сутність, аналіз розвитку та функціонування</i>	
1.	Міжнародний ринок праці в економічній системі, його сутність і функції
2.	Міжнародна трудова міграція. Роль держави в регулюванні міграційних процесів
3.	Механізм саморегулювання міжнародного ринку праці
4.	Індивідуальна та сукупна пропозиція на міжнародному ринку праці
5.	Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу
6.	Особливості національного ринку праці України. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці.
<i>Змістовий модуль 2. Проблеми формування міжнародного ринку праці в сучасних умовах</i>	
7.	Забезпечення зайнятості населення
8.	Безробіття, його форми і причини
9.	Внутрішньофірмовий ринок праці
10.	Гнучкий ринок праці
11.	Правове забезпечення міжнародного ринку праці
12.	Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці
<i>Змістовий модуль 3. Механізм державного регулювання ринку праці</i>	
13.	Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці
14.	Активна і пасивна політики держави на ринку праці
15.	Органи державного впливу на ринок праці
<i>Змістовий модуль 4. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудова відносини</i>	

16.	Міжнародна організація праці
17.	Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації
18.	Сутність і роль глобалізації в розвитку міжнародного ринку праці
19.	Шляхи інтеграції України в світовий ринок праці
Разом годин: 150 год.	

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

для самостійного вивчення кожної теми дисципліни

„Міжнародний ринок праці”

Змістовий модуль 1. Міжнародний ринок праці, його сутність, аналіз розвитку та функціонування

Тема 1. Міжнародний ринок праці в економічній системі, його сутність і функції

Студент повинен знати та розуміти основні характеристики ринку праці та розкрити сутність і дати визначення міжнародного ринку праці. Він повинен орієнтуватись в основних тенденціях розвитку міжнародного ринку праці, глобалізації. В цій темі необхідно, щоб він розібрався в причинах посилення міграційних процесів та розширення використання міжнародних трудових норм, які прийняті Міжнародною організацією праці і які частково або повністю повинні виконуватись членами світового співтовариства. Крім того, бажано щоб студент розібрався в сучасних проблемах профспілкового руху та його впливі на стан національного і міжнародного ринків праці.

Для закріплення знань по темі студент повинен зробити:

- а) огляд періодичної преси за останні два роки стосовно тенденцій розвитку міжнародного ринку праці та ролі і місця України в ньому;
- б) написати реферат на одну з тем, що пропонуються, а саме:
 - Глобалізація як вектор розвитку країн Західної Європи;
 - Міграційні процеси та їх вплив на економіку України.

Крім того студент для закріплення знань по темі повинен зробити невеличкий словник термінів, а саме:

Ринок праці –

Міжнародний ринок праці –

Трудова норма –

МОП –

Глобалізація –

Профспілковий рух -

Питання для самоконтролю

1. Сутність та визначення міжнародного ринку праці.
2. Основні тенденції розвитку міжнародного ринку праці.
3. Механізм саморегулювання на ринку праці.
4. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції.
5. Типи переміщення людей у міжнаціональному просторі залежно від мети.

Тести до теми 1

1. Які існують теоретичні концепції ринку праці:

- а) неокласична;
- б) марксистська;
- в) кейнсіанська;
- г) класична;

2. Відповідно до положень А. Сміта, ринок — це:

- а) природний процес, породжений діями індивідумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;
- б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;
- в) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.
- г) у вузькому розумінні — відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, в широкому — як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

3. В загальному розумінні ринок праці — це:

а) система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.

б) природний процес, породжений діями індивідумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

в) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

г) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

4. Умовами виникнення ринку праці є:

а) наявність продавця робочої сили, яка має місце лише за умов, коли людина є юридично вільною і може розпоряджатись своїми здібностями до праці;

б) відсутність у людини засобів виробництва, в результаті чого вона вимушена продавати свої здібності до праці;

в) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця, та роботодавців — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили;

г) поява покупця — підприємця, або роботодавця, якому потрібна робоча сила.

5. Виділяють такі умови функціонування ринку праці:

а) повна самостійність та незалежність роботодавця і найманого працівника в поєднанні з їх економічною відповідальністю, рівно правні партнерські відносини між ними, що здійснюються через договори і угоди;

б) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця, та роботодавців — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили;

в) збалансованість між робочими місцями, пропозицією робочої сили та грошовою масою зарплати;

г) наймані працівники та роботодавці можуть об'єднуватись у спілки для захисту своїх інтересів.

6. До елементів ринку праці відносять:

а) товар — він виступає у формі робочої сили;

б) ціна, яка виступає у формі заробітної плати;

в) попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі;

г) пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів.

7. Суб'єкти ціноутворення на ринку праці:

а) держава.

б) студенти.

в) профспілки.

г) союзи підприємців.

8. До суб'єктів ринку праці відносяться:

а) наймані працівники та представники їх інтересів — профспілки;

б) безробітні та представники їх інтересів — державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування;

в) роботодавці та представники їх інтересів — спілки та об'єднання підприємців;

г) держава..

9. Держава на ринку праці виконує такі основні функції:

а) виступає в якості роботодавця;

б) виступає в якості підприємця;

в) встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів;

г) являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та

безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, заклади профпідготовки тощо);

10. Відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі охоплює:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

11. В залежності від умов функціонування виділяють:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

12. Організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами — це:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

Теми рефератів до теми 1.

1. Сутність, значення та роль ринку праці в системі ринків.

2. Основні тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

Література [1,3,4,5,6,7, 13,15,17,23,28,32]

Тема 2. Міжнародна трудова міграція. Роль держави в регулюванні міграційних процесів

Студент в цій темі повинен розібратися в існуючих типах переміщення людей у міжнаціональному просторі залежно від мети. Крім того, він повинен знати в чому полягають відмінності трудової міграції від інших видів переміщення людей. Розібратись в основних причинах виникнення та існування міжнародної трудової міграції, а також знати види міжнародної трудової міграції за періодичністю переміщення, рівнем кваліфікації робочої сили, ступенем легальності та мотивами переміщення.

Для закріплення знань по даній темі студенту необхідно підібрати статистичну інформацію про стан трудової міграції в Україні, дослідити динаміку цих процесів у часі (з 2010-2018 р.р.) Крім того, підготувати реферат на одну із запропонованих тем, використовуючи аналітичний матеріал.

Також студент повинен ознайомитись з міжнародними нормами адміністративної статистичної звітності та міжнародним адміністративно-правовим та економічним регулюванням міграційних процесів.

Важливо, щоб студент розібрався в чому полягають причини формування нелегальної трудової міграції, які позитивні та негативні наслідки має міжнародна трудова міграція для країн-імпортерів та країн-експортерів робочої сили. Окрім того студент повинен зрозуміти, як здійснюється регулювання міжнародних міграційних процесів.

Для закріплення знань по даній темі студенту слід зробити невеличкий конспект щодо норм міжнародного права стосовно регулювання міграційних процесів. Бажано проаналізувати стан забезпеченості з правової точки зору процесу регулювання трудової міграції.

Теми рефератів:

1. Трудова міграція як основне джерело поновлення робочої сили.
2. Сучасні тенденції міжнародної міграції.
3. Міжнародне співтовариство та трудова міграція.
4. Співвідношення легальної та нелегальної міграції в Європі.

Крім того студент повинен розкрити сутність таких термінів:

Тип переміщення людей (і дати їх перелік) –

Міграція –

Трудова міграція –

М міжнародна трудова міграція -

Зайнятість –

Регулювання зайнятості –

Державне регулювання зайнятості –

Статистична звітність –

Міжнародне адміністративне право –

Норми адміністративної статистичної звітності –

Міграційні процеси –

Регулювання міграційних процесів –

Країна-імпортер робочої сили –

Країна-експортер робочої сили -

Питання для самоконтролю

1. Відмінності трудової міграції від інших видів переміщення людей.
2. Види міжнародної трудової міграції за періодичністю переміщення.
3. Види міжнародної трудової міграції за рівнем кваліфікації робочої сили.
4. Види міжнародної трудової міграції за ступенем легальності та мотивами переміщення.
5. Хвилі міжнародної трудової міграції та їх особливості.
6. Фази міграційного циклу.

7. Вплив міграції робочої сили на економіку окремих країн.
8. Міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів.
9. Причини формування нелегальної трудової міграції.
10. Інтелектуальна еміграція з країн СНД.
11. Позитивні та негативні наслідки міжнародної трудової міграції для країн-імпортерів і країн-експортерів.
12. Регулювання міжнародних міграційних процесів.
13. Форми державного регулювання міграції.
14. Принципи оптимального входження в процеси міжнародної міграції.

Література: [3; 7; 9; 10; 13; 14; 18; 22; 29; 30; 34]

Тема 3. Механізм саморегулювання міжнародного ринку праці

Студент в цій темі повинен розібратися в тому, що формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами: по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу; по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перегородки між ними. Це призводить до утворення так званого «спільного ринку праці». Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній галузях, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними.

Питання для самоконтролю

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Регулююча роль попиту і пропозиції на ринку праці.
3. Класичні та зарубіжні моделі ринків праці: особливості їх саморегулювання.

Тести до теми 3

1. Для якої із теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму

ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

2. Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а) класичною;
- б) неокласичною;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською

3. Прихильники якої з теоретичних моделей обґрунтовують можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій або профспілок, і необхідність «природного» рівня безробіття:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

4. Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;

- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

5. Абсолютна величина еластичності, що характерна еластичному попиту на працю є:

- а) більшою 1;
- б) меншою 1;
- в) дорівнює 1;
- г) знаходиться в інтервалі від -1 до 1.

6. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а) законами Хікса-Маршала;
- б) законами похідного попиту;
- в) кейнсіанськими закономірностями;
- г) законами Карла Маркса.

7. Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту на працю із кривою граничних витрат за такого виду ринку праці:

- а) чисто конкурентний ринок праці;
- б) модель монополії;
- в) модель з урахуванням дії профспілок;
- г) модель двосторонньої монополії.

8. Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного наймання», за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55—60 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

9. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці..

10. Фактори-комплементи — це:

- а) взаємодоповнюючі фактори виробництва;
- б) взаємозамінюючі фактори виробництва;
- в) мінітрактори виробництва;
- г) субститути.

Реферат повинен мати такий план:

ПЛАН КОНТРОЛЬНОЇ (РЕФЕРАТИВНОЇ РОБОТИ)

- 1. Теоретичні засади саморегулювання ринку праці.....2-4 ст.
- 2. Регулююча роль попиту і пропозиції на ринку праці.....4-6 ст.
- 3. Класичні та зарубіжні моделі ринку праці: особливості їх саморегулювання.....6.10 ст.
- 4. Тести.....11.15 ст.
- 5. Використана література.....15 ст.

Теми рефератів:

- 1. Аналіз ринку праці з урахуванням законів Хік са-Маршала.
- 2. Механізм саморегулювання на ринку праці

Тема 4. Індивідуальна та сукупна пропозиція на міжнародному ринку праці.

Студент в цій темі повинен розібратися в тому, що є узький та широкий підходи до визначення попиту та пропозиції на ринку праці. Поняття сукупної

пропозиції робочої сили. Схема зайнятості робочої сили. Джерела сукупної пропозиції робочої сили. Потоки пропозиції робочої сили. Структурно-функціональний аналіз пропозиції робочої сили. Поняття «економічно-активне», «економічно-неактивне населення» і «трудоий потенціал». Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією. Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні. Джерела пропозиції, структура, особливості формування і завдання з регулювання відповідно до попиту на робочу силу в умовах ринкової трансформації економіки України.

ТЕСТИ ДО ТЕМИ 4

1. Узагальнюючий термін, що характеризує кількість товару, який продавці бажають продати за певний час — це:

- а) пропозиція;
- б) попит;
- в) потреба;
- г) ціна.

2. Що впливає на формування пропозиції робочої сили?

- а) мотивація до праці.
- б) рівень і якість життя.
- в) державне регулювання ринку праці.
- г) юридична підтримка.

3. Індивідуальна пропозиція праці включає:

- а) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці;
- б) якість роботи, що визначається рівнем його здібностей, загальної та професійної підготовки, досвідом індивіда;
- в) кількість годин відпочинку;
- г) інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів.

4. Ціна праці, грошовий еквівалент товарів і послуг — це:

- а) вартість дозвілля;
- б) вартість спожитих товарів і послуг;
- в) дохід;
- г) трудовий дохід.

5. Функція корисності — це:

- а) співвідношення між комбінаціями трудового доходу та дозвілля і рівнем корисності;
- б) співвідношення між трудовим доходом та корисністю спожитих благ;
- в) співвідношення між трудовим доходом та ціною спожитих благ;
- г) співвідношення між корисністю праці та корисністю відпочинку для споживача.

6. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

- а) спадаючої кривої;
- б) вертикальної прямої;
- в) прямої із зворотнім нахилом;
- г) гіперболи.

7. Зображення процесу відмови індивіда від певної величини доходу для отримання додаткового часу відпочинку на графіку кривої байдужості індивіда на ринку праці відображається:

- а) переміщенням по кривій байдужості зверху вниз;
- б) переміщенням по кривій байдужості знизу вверху;
- в) переміщенням кривої байдужості вверху;
- г) переміщенням кривої байдужості вниз.

8. Співвідношення відносних змін доходу та дозвілля називається:

- а) граничною нормою заміщення доходу на відпочинок;
- б) граничною нормою заміщення праці на відпочинок;

- в) граничною нормою заміщення відпочинку на дохід;
- г) граничною нормою заміщення відпочинку на працю.

9. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, характерний для різних рівнів корисності для індивіда відображає:

- а) крива байдужості;
- б) карта кривих байдужості;
- в) бюджетне обмеження;
- г) бюджетне обмеження із урахуванням нетрудового доходу.

10. Обмеження рівня корисності індивіда, що визначається розміром доходу та часу дозвілля, називається:

- а) бюджетним;
- б) трудовим;
- в) корисним;
- г) індивідуальним.

11. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, які можуть бути доступні індивіду при його рівні доходу відображає:

- а) бюджетне обмеження;
- б) трудове обмеження;
- в) корисні обмеження;
- г) індивідуальне обмеження.

12. Графічно наявність нетрудового доходу відображається так:

- а) лінія бюджетного обмеження пересувається ліворуч;
- б) переміщуються криві байдужості на карті кривих байдужості;
- в) лінія бюджетного обмеження пересувається праворуч;
- г) переміщення відбувається на лінії бюджетного обмеження.

13. Сукупна пропозиція праці — це:

- а) загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці при визначеній ціні протягом певного проміжку часу;
- б) обсяг економічної активності населення;
- в) кількість працездатного населення країни;
- г) кількість працездатного населення та кількість населення віком молодше працездатного.

14. Виділяють такі підходи до визначення сукупної пропозиції праці:

- а) вузький;
- б) первинний;
- в) вторинний;
- г) широкий.

15. Крива сукупної пропозиції має вигляд:

- а) позитивно нахиленої прямої;
- б) загнутої у зворотню сторону кривої;
- в) спадаючої кривої;
- г) вертикальної лінії.

16. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок між пропозицією праці та:

- а) кількістю продавців на ринку праці;
- б) рівнем заробітної плати;
- в) діяльністю на ринку праці профспілок;
- г) напрямом міграції населення.

17. Зниження рівня заробітної плати призводить до:

- а) переміщення кривої сукупної пропозиції вліво;
- б) переміщення по кривій сукупної пропозиції вгору;
- в) переміщення по кривій сукупної пропозиції вниз;
- г) переміщення кривої сукупної пропозиції вправо.

18. Пряма залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а) кількість продавців праці, яку характеризує чисельність населення, рівень економічної активності, статево-вікова структура населення;
- б) рівень добробуту нації, розвиненість системи соціального захисту;
- в) розвиненість фінансового ринку, ринку нерухомості та майна, що дозволяє людям використовувати нетрудові доходи;
- г) рівень оподаткування доходів населення.

19. Зворотна залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а) встановлена тривалість робочого дня, тижня, місяця, року;
- б) міграція населення;
- в) діяльність професійних спілок на ринку праці
- г) кількість продавців праці, яку характеризує чисельність населення, рівень економічної активності, статево-вікова структура населення.

20. Збільшення чисельності економічно активного населення, покращення статево-вікової структури населення вплине на обсяг сукупної пропозиції, переміщуючи криву сукупної пропозиції:

- а) вправо-вниз;
- б) вліво-вгору;
- в) вліво-вниз;
- г) вправо-вгору.

21. При підвищенні добробуту населення, розвитку системи соціального забезпечення, крива сукупної пропозиції праці переміститься:

- а) вправо-вниз;
- б) вліво-вгору;
- в) вліво-вниз;
- г) вправо-вгору.

22. До економічно неактивного населення включають:

- а) інвалідів;
- б) тимчасово непрацюючих з причини хвороби;
- в) матерів, що знаходяться у відпустці по догляду за дітьми віком до трьох років;
- г) тих, що не мають і не хочуть мати роботи.

23. Сукупна пропозиція згідно із широким підходом включає:

- а) зайняте населення;
- б) безробітне населення;
- в) економічно неактивне населення;
- г) неконкурентоспроможне на ринку праці населення.

24. До соціально вразливих економічно активних осіб відносять:

- а) молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- б) осіб предпенсійного та пенсійного віку;
- в) інвалідів;
- г) жінок з малолітніми дітьми.

Практичне завдання 1

Визначте без урахування інфляції у порівнянні – чи вигідно молодій людині інвестувати в освіту за таких умов:

I. Із 17 років людина вступила до університету, а в 22 роки його закінчила, сплачуючи щороку за навчання 5600 грн.; після цього працювала до 65 років починаючи із заробітної плати 2400 грн. на місяць зі зростанням заробітку кожні 5 років на 30% у зв'язку з просуванням по службі.

II. Людина вирішила не навчатись, із 17 років почала працювати і працювала до 65 років із середньомісячною заробітною платою 1000 грн., яка зростала у зв'язку з підвищенням кваліфікації в перші 5 років на 5%, а далі кожні 5 років на 10%.

Практичне завдання 2

I. Економічно активне населення міста на період попереднього обстеження домогосподарств становило 384,6 тис. осіб. За період, який передував наступному обстеженню, 7,6 тис. молодих людей залишили роботу на підприємствах і вступили до вищих навчальних закладів на денну форму навчання; 24,4 тис. громадян припинили догляд за дітьми і хворими і почали активно шукати роботу. Визначте чисельність економічно активного населення на період наступного обстеження.

II. Чисельність населення країни становить 50,8 млн. чол, з них учнів і студентів – 14,6; пенсіонерів – 11,8; осіб, що ведуть домашнє господарство – 1,6; осіб, котрі не мають необхідності працювати – 5,6 млн. чол. Визначте рівень економічної активності населення.

Питання для самоконтролю

1. Класична теорія пропозиції робочого часу.
2. Складові індивідуальної та сукупної пропозиції на РП.
3. Фактори, що впливають на індивідуальне рішення щодо пропозиції робочого часу.
4. Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили.
5. Схема зайнятості робочої сили.
6. Джерела сукупної пропозиції робочої сили.
7. Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією.

Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.

1. Фактори, що впливають на обсяги індивідуального попиту на робочу силу. Ринок робочих місць.
2. Коротко- та довгостроковий попит на робочу силу.
3. Сукупний попит на ринку праці.
4. Пряма та перехресна еластичність попиту на працю, їх практичне значення.

Сутність індивідуального попиту на робочу силу. Фактори, що впливають на обсяги індивідуального попиту на робочу силу. Ринок робочих місць. Вимоги робочих місць до якості робочої сили. Циклічний характер попиту на робочу силу в зв'язку з циклічністю економічного і технічного розвитку. Коротко- та довгостроковий попит на робочу силу. Свобода підприємництва, економічні інтереси та конкуренція роботодавців за робочу силу як умова функціонування РП. Гранична продуктивність. Закон граничної віддачі. Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу. Сукупний попит на ринку праці. Пряма еластичність попиту на робочу силу. Перехресна еластичність попиту на працю. Їх практичне значення.

Тести до теми 5

1. Кількість праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час — це:
 - а) потреба в праці;
 - б) пропозиція праці;
 - в) працеспроможність суспільства;
 - г) попит на працю.

2. Кількістю праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час окремою фірмою визначається:
 - а) індивідуальний попит;
 - б) індивідуальна пропозиція;
 - в) сукупний попит;
 - г) сукупна пропозиція.

3. До особливостей конкурентного ринку праці відносять:
 - а) наявність на ринку значної кількості фірм, що конкурують між собою за придбання праці;

- б) наявність великої кількості працівників однакової кваліфікації, що пропонують свої послуги незалежно один від одного;
- в) неможливість впливу на ринкові ставки заробітної плати ні окремою фірмою, ні окремим працівником;
- г) наявність на ринку сильної профспілки, що може впливати на стави заробітної плати та рівень зайнятості.

4. При конкурентному ринку праці окрема фірма:

- а) встановлює рівень заробітної плати, за якого погодиться прийняти працівника на роботу;
- б) погоджується з ринковою ціною праці, і може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за даною ціною;
- в) збільшує рівень заробітної плати, коли хоче залучити на роботу якомога більше працівників;
- г) зменшує рівень заробітної плати, коли хоче скоротити чисельність найманих працівників.

5. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку буде:

- а) абсолютно еластичною;
- б) нееластичною;
- в) еластичною;
- г) з одиничною еластичністю.

6. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку має вигляд:

- а) прямої вертикальної лінії;
- б) прямої горизонтальної лінії;
- в) спадної кривої;
- г) зростаючої кривої.

7. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку відповідатиме:

- а) кількості осіб, що бажають працювати на даній фірмі;
- б) кількості безробітних необхідної професії та кваліфікації;
- в)ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс;
- г) середнім витратам на працю.

8. Попит на працю для фірми визначається:

- а)кривою граничного продукту в грошовому вираженні;
- б) кривою середнього продукту в грошовому вираженні;
- в)ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс;
- г)середнім витратам на працю.

8. Загальну потребу економіки в певній кількості працівників на кожен даний момент часу і визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці і функціонують або потребують заповнення визначає:

- а) індивідуальний попит;
- б) індивідуальна пропозиція;
- в)сукупний попит;
- г) сукупна пропозиція.

9. Закон попиту на працю визначає:

- а)зворотну залежність величини попиту на працю від ставки заробітної плати;
- б) пряму залежність величини попиту на працю від ставки заробітної плати;
- в)зворотну залежність величини попиту на працю від обсягу пропозиції праці;
- г) пряму залежність величини попиту на працю від обсягу пропозиції праці.

10. Наявність прямого зв'язку між обсягом сукупного попиту на ринку праці і рівнем сукупного попиту в країні довели прихильники:

- а)кейнсіанської теорії;
- б) монетаристської теорії;
- в)марксистської теорії;

г) меркантилістської теорії.

11. Напрями збалансування ринку праці стосовно підвищення попиту на нього:

а) підвищення платоспроможності попиту населення;

б) підвищення інвестиційного попиту;

в) активізація державної діяльності на ринку товарів та інвестицій;

г) підвищення рівня чистого експорту.

Практичні завдання до теми 5

1. В якому випадку підприємцю вигідніше наймати робітників: коли крива попиту на робочу силу крута чи коли вона положиста? Доведіть свої висновки графічно.

2. Розрахуйте оптимальну кількість прийнятих робітників на фірму, яка збирає комп'ютери і не змінює капітал. У розрахунках слід прийняти, що витрати фірми становить лише заробітна плата робітників. Ціна збирання одного комп'ютера 1000 грн. Місячна заробітна плата одного робітника 980 грн. зміну виробництва комп'ютерів подано в таблиці:

Чисельність робітників, осіб	1	2	3	4	5	6	7
Кількість комп'ютерів, шт.	1	2	2	3	3	3	3
	2	0	6	0	2	3	3

Тема 6. Особливості національного ринку праці України. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

1. Аналіз сучасного стану зайнятості і безробіття в Україні.

2. Особливості та негативні тенденції в структурі зайнятості населення в Україні.

3. Проблеми якості робочої сили в Україні.

Тести до теми 6

1. Перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався:

- а) в дореволюційній Росії;
- б) в роки радянської влади;
- в) із прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- г) із встановленням права людини на працю та права безробітного на отримання матеріальної допомоги.

2. Початок другого періоду розвитку ринку праці відноситься до:

- а) прийняття першого радянського кодексу законів про працю;
- б) встановлення права людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги;
- в) отримання права місцевих рад народних депутатів трудящих примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці;
- г) монополізації Державними органами влади функцій регулювання відносин праці та реєстрації безробітних.

3. Третій період розвитку ринку праці пов'язаний з:

- а) прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- б) переходом до НЕПу та провалом воєнного комунізму;
- в) прийняттям нового кодексу праці;
- г) отриманням права місцевих рад народних депутатів трудящих примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці.

4. Четвертий період розвитку ринку праці пов'язаний із:

- а) прийняттям нового кодексу праці;
- б) переходом до НЕПу та провалом воєнного комунізму;
- в) встановленням права людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги;
- г) оголошення безробіття як повністю ліквідованого.

5. Примусова реєстрація, мобілізація працездатного населення та його розподіл

за галузями економіки, наявність трудової армії, мілітаризація праці, характерні для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

6. Відновлення ринкових відносин в сфері виробництва та праці, виплат допомоги по безробіттю, відміна трудових повинностей та мобілізації, впровадження добровільного порядку праці, поява радянських бірж праці характерні для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

7. Встановлення центральним союзним республіканським або галузевим плановим органом тарифних ставок оплати праці, розмірів посадових окладів, регламентація максимальних розмірів премій, доплат, надбавок до заробітної плати, ліквідація установ праці характерно для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

8. В розвинутих капіталістичних країнах світу формується механізм регулювання національних та регіональних ринків праці, що відбувається в... етапи:

- а) 2;

- б)3;
- в) 4;
- г) 5.

9. Перший етап розвитку національних та регіональних ринків праці в розвинутих капіталістичних країнах світу відбувався в:

- а)20-тих рр. ХХ ст.;
- б) 30-тих рр. ХХ ст.;
- в)40-тих рр. ХХ ст.;
- г)50-тих рр. ХХ ст.

10. Епізодичний характер регулювання, що обумовлюється виникаючими в економіці екстремальними ситуаціями, характерний для такого етапу розвитку ринку праці капіталістичних країн:

- а)першого;
- б) другого;
- в)третього;
- г)четвертого.

11. Правові основи регулювання ринку праці розроблялись на... етапі розвитку ринку праці капіталістичних країн:

- а)першому;
- б) другому;
- в)третьому;
- г)четвертому.

Практичне завдання:

Проаналізувати рівень молодіжного безробіття в Україні та порівняти з його динамікою в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Змістовий модуль 2. Проблеми формування міжнародного ринку праці в сучасних умовах

Тема 7. Забезпечення зайнятості населення.

1. Сучасне поняття і показники зайнятості.
2. Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова зайнятість).
3. Класифікація основних форм зайнятості за організацією робочого часу, за стабільністю трудової діяльності, за статусом.
4. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні.

Сучасне поняття зайнятості. Комплексність проблеми зайнятості. Законодавче визначення зайнятості в Україні. Економічна соціальна сутність зайнятості. Функції зайнятості. Показники зайнятості. Концептуальний поділ зайнятості. Класифікація основних форм зайнятості. Продуктивна, ефективна, нерегламентована зайнятість. Принципова основа нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості. Економічне і соціальне значення цих форм зайнятості. Практичні кроки щодо зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості. Основні тенденції у розвитку зайнятості в Україні та їх чинники. Вплив диференціації доходів на зайнятість.

Тести до теми 7

1. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість — це:
- а) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі;
 - б) діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу;
 - в) сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у

суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів;

г) всі види корисної діяльності, такі як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій.

2. Відношення кількості зайнятих до загальної чисельності населення, виражене у відсотках — це:

а) рівень (коефіцієнт) зайнятості населення професійною фаховою працею;

б) рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві;

в) коефіцієнт розподілу зайнятих за сферами суспільно корисної праці у відсотках;

г) норма безробіття.

3. Рівень економічної активності населення визначається як відношення (у відсотках) чисельності економічно активного населення...:

а) віком 15—70 років до всього обстеженого населення означеного віку;

б) віком 15—70 років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;

в) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення означеного віку;

г) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

4. Рівень зайнятості визначається як відношення (у відсотках) чисельності зайнятого населення...:

а) віком 15—70 років до всього населення означеного віку;

б) віком 15—70 років до всього населення за відповідною соціально-демографічною ознакою;

в) віком 16—60 (55) років до всього населення означеного віку;

г) віком 16—60 (55) років до всього населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

5. До зайнятого населення в Україні відносяться такі категорії найманих працівників:

- а) працюючі по найму на умовах повного робочого дня (тижня) на підприємствах України;
- б) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні;
- в) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні, незалежно від форм власності;
- г) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном.

6. До самозайнятих в Україні відносяться:

- а) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою і працювали хоча б 3 години протягом обстежуваного тижня, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- в) підприємці, особи, зайняті творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- г) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві.

7. Крім найманих працівників та самозайнятих до зайнятих, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», відносяться:

а)обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військовослужбовці;

б)особи, що проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

в)працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

г)працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

8. Концептуально виділяють такі види зайнятості:

а)повна, ефективна, раціональна та нераціональна;

б) повна, неповна, ефективна та неефективна;

в)повна та неповна, раціональна та нераціональна;

г)повна, ефективна, раціональна та глобальна.

9. Створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення передбачає така концепція зайнятості:

а)повна;

б) ефективна;

в)раціональна;

г)нераціональна.

10. Відповідно до якої концепції зайнятості кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою;

а)повна;

б)ефективна;

- в)раціональна;
- г)нераціональна.

11. Нетипові форми зайнятості:

- а) часткова;
- б) випадкова;
- в) повна;
- г) тимчасова.

12. Баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі передбачає така концепція зайнятості:

- а)повна;
- б) ефективна;
- в)раціональна;
- г)нераціональна.

Практичне завдання до теми 7

I. На початок року в економіці країни були зайняті матеріальним виробництвом 18,6 млн. осіб і обслуговуванням населення 23,4 млн. осіб. На кінець року чисельність зайнятих економічною діяльністю збільшилась на 4,4%. Чисельність зайнятих у матеріальному виробництві зменшилась на 1,6% від загальної чисельності населення. Визначте, як змінилась структура зайнятості за видами економічної діяльності протягом даного року?

Тема 8. Безробіття, його форми і причини.

- 1.Сутність, види та причини виникнення безробіття.
- 2.Приховане і часткове безробіття та його наслідки.
- 3.Макроекономічні показники безробіття.
- 4.Основні напрями державних заходів щодо скорочення рівня безробіття.

Тести до теми 8

1. Які ви знаєте види безробіття?

- а) фрикційне;
- б) активне;
- в) пасивне;
- г) структурне.

2. Рівень безробіття за методологією МОП— це відношення (у відсотках) чисельності безробітних...:

- а) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення означеного віку;
- б) віком 15—70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки;
- в) віком 15—70 років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;
- г) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

3. Рівень зареєстрованого безробіття — це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до...:

- а) чисельності економічно активного населення;
- б) до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату;
- в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- г) до чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

4. До осіб, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні», включають такі категорії населення:

- а) учні та студенти;
- б) пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах; особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи;
- в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;

г) інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання.

5. Які причини перешкоджають досягненню повної зайнятості населення?

- а) демографічна ситуація в країні;
- б) наявність фрикційного безробіття;
- в) циклічність розвитку ринкової економіки;
- г) проблеми структурної перебудови виробництва.

6. До самостійно зайнятих відносяться:

- а) пенсіонери;
- б) підприємці;
- в) члени виробничих кооператорів;
- г) студенти.

7. За яких умов забезпечується повна зайнятість?

- а) використання ресурсів за їх призначенням.
- б) пропорційний розподіл ресурсів.
- в) залучення в економічний обіг усіх ресурсів.
- г) найбільш ефективне використання ресурсів.

8. До безробітних за методологією МОП відносяться особи віком 15—70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають таким основним умовам:

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;

в)були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві; г)є працездатними за віком та станом здоров'я.

Практичні завдання до теми 8

1. Використовуючи дана розрахуйте: величину робочої сили; офіційний рівень безробіття. Населення складає 246113 тис. чол.. Особи до 16 років, та особи, що знаходяться в психіатричних лікарнях та виправних закладах: 61500; вибувши зі складу РС – 62944.

2. Розрахуйте згідно з законом Оукена відставання фактичного обсягу ВВП від реального, якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 2,8%.

3. У 2000 р. економіка країни розвивалась в умовах повної зайнятості за рівня безробіття 6%. Потенційний ВВП становив у 2002 р. 4125 млрд. грн., а фактичний ВВП – 3712,5 млрд. грн.. Використовуючи закон Оукена, визначте рівень безробіття у 2002р.

4. Обчисліть рівень безробіття, якщо відомо, що у 2008 році в Україні трудові ресурси становили 28,7 млн чол. Чисельність населення, зайнятого у суспільному виробництві, - 22 млн чол.

5. Людина тривалий час не мала роботи і втратила кваліфікацію. Тепер живе за рахунок випадкових заробітків. Про який вид безробіття йдеться?

Тема 9. Внутрішньофірмовий ринок праці.

1. Поняття, основні елементи та особливості внутрішньофірмового ринку праці.

2. Дисбаланс на внутрішньофірмовому РП.

3.Методи пристосування внутрішньофірмової пропозиції робочої сили до економічних змін.

4.Державні заходи щодо пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників, підтримка вітчизняного товаровиробника.

Тести до теми 9

1. На основі професійно-кваліфікаційного розподілу робіт, вимог до робочих місць і посад, штатного розпису організації та її структурних підрозділів визначається:

- а)якісна потреба в персоналі;
- б) кількісна потреба в персоналі;
- в)структура управління персоналом;
- г)організаційна структура підприємства.

2.Оволодіння спеціальністю, пристосування працівника до соціальних норм організації, установлення таких відносин співробітництва працівника і всього колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін — це:

- а)адаптація;
- б) атестація;
- в)професійний ріст;
- г)соціалізація.

3.Рух кадрів може бути зумовлений такими причинами:

- а)такими, що виникають на самому підприємстві (умови праці, за робітна плата, перспективи професійного зростання, морально-психологічний клімат у колективі і т. п.);
- б) особистими причинами (вік працівника, рівень освіти і т. п.);
- в)зовнішніми причинами (сімейні обставини, можливість перейти на більш перспективно підприємство і т. п.);

г)форс-мажорними обставинами.

4. До видів руху персоналу відносять:

- а)плинність кадрів;
- б) демографічний рух (плановий);
- в)горизонтальний рух персоналу;
- г)внутрішньовиробничий рух персоналу.

5. Основними процесами руху кадрів є:

- а)уведення в посаду;
- б) професійне переміщення: підвищення у службовій діяльності, пониження посади;
- в)звільнення;
- г)соціальне забезпечення вивільнених працівників.

6. Коефіцієнт змінності характеризує:

- а)величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року до їх середньооблікової чисельності;
- б) відносну величину прийому нових працівників;
- в)відношення кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинам, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є незапланованими до середньооблікової чисельності працівників за той самий період;
- г)заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства, тобто найменше число із прийнятих або звільнених, віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів.

7. Адаптація може бути:

- а) первинною, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності;
- б) вторинною, тобто пристосування працівників, які мають досвід професійної діяльності, проте змінюють об'єкт діяльності або професійну роль;
- в) повторною — в разі неповного незасвоєння етичних норм, правил поведінки на фірмі;
- г) останньою — коли адаптація проводиться останній раз перед звільненням працівника.

8. Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися:

- а) по горизонталі;
- б) по вертикалі;
- в) по діагоналі;
- г) в шахматному порядку.

9. Перевищення обороту кадрів по прийому над оборотом кадрів по звільненню в 2007 році було характерним для:

- а) всіх регіонів України;
- б) регіонів інших країн;
- в) Полтавської, Сумської та Дніпропетровської областей;
- г) м. Київ.

10. Тенденції розвитку внутрішньофірмового ринку праці в Україні за останні три роки є:

- а) позитивними,
- б) негативними,
- в) сталими,
- г) немає вірної відповіді.

11. Традиційні методи оцінювання персоналу:

- а) оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, Я1 найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна не бальна система оцінювання);
- б) оцінювання процесу діяльності працівника;
- в) оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем конання установлених завдань з урахуванням їх значущості;
- г) система тестових методів оцінювання здібностей та знань працівників.

12. Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати на:

- а) критерії оцінювання результатів роботи;
- б) критерії поведінки на робочому місці;
- в) критерії оцінювання готовності приймати самостійні рішення;
- г) критерії оцінювання трудової дисципліни.

Практичне завдання:

Зробити аналіз стану внутрішнього ринку праці на прикладі конкретної організації.

Теми рефератів, які студент може за бажанням додатково підготувати

1. Функціональний взаємозв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням.
2. Класична і неокласична теорії функціонування ринку праці.
3. Кейнсіанська теорія функціонування ринку праці.
4. Марксистська теорія функціонування ринку праці.
5. Фактори впливу на індивідуальний і сукупний попит на працю.
6. Взаємозв'язок "людського капіталу" і заробітної плати.
7. Концептуальні підходи до визначення ринку праці і ринку робочої сили.
8. Ціна і вартість робочої сили.
9. Практичне значення еластичності попиту на працю по заробітній платі.
10. Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні.

11. Структурно-функціональний аналіз пропозиції робочої сили.
12. Гранична продуктивність праці.
13. Ефекти доходу та заміни.

Тема 10. Гнучкий ринок праці.

1. Поняття гнучкості та жорсткості РП, їх характеристики.
2. Гнучкі форми зайнятості та їх роль у державному регулюванні зайнятості.
3. Нестандартні режими робочого часу.
4. Надомна праця. Форми тимчасового найму.
5. Чинники впливу на активність, мобільність і міграцію робочої сили.

Причини виникнення поняття «гнучкий ринок праці». Поняття гнучкості та жорсткості РП, їх характеристики. Фактори впливу на гнучкість ринку праці. Зв'язок гнучкості зі вторинним ринком праці. Заходи щодо посилення гнучкості ринку праці. Проблеми ринкової економіки, які можна розв'язати використанням гнучких форм зайнятості. Гнучкі форми зайнятості та їх роль у державному регулюванні зайнятості. Види гнучких форм зайнятості. Нестандартні режими робочого часу. Надомна праця. Тимчасовий найм. Форми тимчасового найму. Методи посилення гнучкості витрат на робочу силу. Чинники, які впливають на активність, мобільність і міграцію робочої сили. Основні теорії міграції. Позитиви і негативи трудової міграції.

Тести до теми 10

1. Забезпечення політики повної зайнятості та добре розробленої системи соціального страхування — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:
 - а) гарантія зайнятості;
 - б) стабільність зайнятості;
 - в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
 - г) стабільність змісту роботи.

2. Жорстка регламентація звільнення, встановлення значних витрат підприємців в разі звільнення працівників — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

3. Узаконення статусу профспілок та їх прав, розробка систем оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

4. Суворе дотримання встановлених класифікацій робіт та їхньої адекватності тарифікації працівників — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

5. Можливість ринку праці пристосуватись до мінливих умов за рахунок переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів праці передбачає:

- а) ринок праці;
- б) розвинутий ринок праці;
- в) гнучкий ринок праці;
- г) жорсткий ринок праці.

6.Визначення жорсткості чи гнучкості ринку праці проводиться за такими аспектами:

- а) витрати на робочу силу;
- б) форми зайнятості та режими робочого часу;
- в) рівень впливу профспілок та держави на ринок праці;
- г) професійна та географічна мобільність робочої сили.

7.Макроекономічну та мікроекономічну гнучкість передбачає гнучкість:

- а) витрат на робочу силу;
- б) форм зайнятості та режими робочого часу;
- в) рівнів впливу профспілок та держави на ринок праці;
- г) професійної та географічної мобільності робочої сили.

8.Зв'язок заробітної плати з результатами діяльності підприємства та з особистими досягненнями працівників передбачає:

- а) мікроекономічна гнучкість;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) макроекономічна гнучкість.

9. Залежність величини заробітної плати від складності праці, її відповідальності, співвідношення попиту та пропозиції на певні трудові послуги; наявність різних доплат та компенсацій; надбавок за продуктивність вище норми, особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань; премії за якісне і своєчасне виконання робіт та за особистий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу або підприємства; соціальні виплати та виплати дивідендів передбачає:

- а) мікроекономічна гнучкість;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) макроекономічна гнучкість.

10. Під макроекономічною гнучкістю розуміють зміни заробітної плати залежно від динаміки таких показників, як:

- а) ВВП;
- б) рівень зайнятості;
- в) інфляція;
- г) рівень вивільнення працівників на підприємстві.

11. Взаємозамінність працівників у періоди «пікових» навантажень, відпусток, хвороб, що дозволяє виконувати кілька видів робіт протягом робочого дня, знижуючи при цьому монотонність роботи і підвищуючи інтерес до неї, передбачає:

- а) гнучкість форм праці;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) міжрегіональна мобільність.

12. Гнучкість форм зайнятості досягається за рахунок:

- а) нестандартних режимів робочого часу;
- б) нестандартних робочих місць;
- в) нестандартної організації праці;
- г) мікроекономічної гнучкості.

Теми рефератів до теми 10:

1. Нестандартна форма зайнятості: її плюси та мінуси.
2. Надомна праця: її особливості та проблеми.
3. Розвиток різновидів нестандартної форми зайнятості на Україні.

Тема 11. Правове забезпечення міжнародного ринку праці

1. Закон України «Про зайнятість населення» та відповідність його міжнародним нормам.

2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».
3. Контроль за додержанням законодавства України про зайнятість населення.
4. Форми міжнародних норм зайнятості і соціального захисту. Конвенції МОП.

Практична робота

Зробити аналіз Рекомендацій та конвенцій МОП стосовно проблем ринку праці та співставити з законодавчою базою України.

Тема 12. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці.

1. Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності.
2. Державна (адміністративна) статистична звітність, сфера її застосування, переваги і недоліки.
3. Наукове забезпечення державного регулювання зайнятості населення в Україні.
4. Моніторинг зайнятості. Зміст і застосування форм державної статистичної звітності.
5. Прогнозування розвитку ринку праці.

Тести до теми 12

1. Аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці передбачає:
 - а) горизонтальний аналіз;
 - б) вертикальний аналіз;
 - в) порівняльний аналіз;
 - г) трендовий аналіз.
2. Визначення структури показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат (наприклад, визначення структури зайнятості населення за видами економічної діяльності), передбачає:
 - а) горизонтальний аналіз;

- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

3. Порівняння кожної позиції статистичної звітності з рядом попередніх періодів та визначення основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів, за допомогою якого здійснюється екстраполяція найважливіших показників на перспективний період, передбачає:

- а) горизонтальний аналіз;
- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

4. Розрахунок показників, що характеризують ринок праці (наприклад, рівень зайнятості, рівень безробіття, показник навантаження на вільне робоче місце), передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

5. Порівняння показників ринку праці регіону з показниками ринків праці інших регіонів або із загальними показниками по Україні, порівняння показників ринку праці регіону обласного рівня із показниками регіонів місцевого рівня, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

6. Визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

7. Основними напрямками аналізу ринку праці є:

- а) співвідношення попиту і пропозиції робочої сили;
- б) показників навантаження на вільне робоче місце в динаміці, за регіонами, за видами економічної діяльності;
- в) зайнятості населення за її статусом, за формами власності, за видами економічної діяльності;
- г) безробіття по регіонах України з урахуванням віку і освіти.

8. Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення працездатного віку, розраховані на базі вибірових обстежень з питань економічної активності охоплюють:

- а) жінок віком 15—54 років;
- б) жінок та чоловіків віком 16—60 років;
- в) чоловіків віком 15—59 років;
- г) жінок та чоловіків віком 15—70 років.

9. Найнижчий показник економічної активності характерний для населення віком:

- а) 15—24 роки;
- б) 30-49 років;
- в) 50—70 років;
- г) 60—70 років.

10. Для ринку праці України характерним є:

- а) підвищення кількості безробітних;
- б) стабільна кількість безробітних;
- в) зниження кількості безробітних;
- г) відсутність безробітних.

11. Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» прогнозується:

- а) підвищення кількості зайнятих;
- б) стабільна кількість зайнятих;
- в) зниження кількості зайнятих;
- г) відсутність зайнятих.

Практична робота

Зробити аналіз стану ринку праці та однієї з її областей за 3 останніх роки.

Змістовий модуль 3. Механізм державного регулювання ринку праці

Тема 13. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці.

1. Триєдність економічних, правових і організаційних методів регулювання РП.
2. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття .
3. Інші джерела фінансування державного регулювання зайнятості.

Запитання і завдання до теми 13

1. У чому полягає сутність ринкового механізму регулювання зайнятості?
2. Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення й прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості — одна із основних сфер діяльності:
 - а) Міністерства праці та соціальної політики України;
 - б) Державної служби зайнятості;
 - в) Кабінету Міністрів України;
 - г) професійних спілок.
3. Який існує зв'язок між економічним (ринковим) механізмом і економічним

методом державного регулювання зайнятості?

4. Яким чином впливають на зайнятість трансферти, субсидії та податки?

5. Чому на даному етапі розвитку суспільства неможливо цілком покластися на механізм саморегулювання зайнятості?

6. Як діє і на чому базується інституціональний механізм регулювання ринку праці та зайнятості?

7. За рахунок яких коштів фінансуються оплачувані громадські роботи?

8. Як фінансуються оплачувані громадські роботи для учнів загальноосвітніх шкіл, ПТУ, студентської молоді під час канікул та у вільний від навчання час?

9. Рівень безробіття в області тривалий час становить 6-8%. В одному з гірських районів цієї області весь час рівень безробіття був 32-35%. Який статус може одержати цей район:

- території критичного розвитку;
- території пріоритетного розвитку;
- території безперспективного розвитку.

10. За рахунок якого джерела не формується Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування:

- добровільних пожертвувань;
- відрахувань від державного бюджету;
- штрафних санкцій за порушення законодавства про зайнятість;
- комерційної діяльності Фонду;
- відрахувань від Фонду заробітної плати;
- страхових внесків.

11. Який орган здійснює поточну діяльність Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття:

- Наглядова рада;
- Мінпраці України;
- правління Фонду;
- виконавча дирекція.

Теми рефератів

1. Регулююча роль попиту і пропозиції на ринку праці.
2. Аналіз джерел фінансування служби зайнятості.

Тема 14. Активна і пасивна політики держави на ринку праці.

1. Активні заходи держави на ринку праці і джерела їх здійснення.
2. Профорієнтація, профпідготовка, перекваліфікація і підвищення кваліфікації персоналу в системі активних заходів, їх роль і недоліки, які мають місце в Україні.
3. Роль громадських робіт у заходах по запобіганню безробіттю.
4. Сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в умовах України.
5. Державна і регіональні програми зайнятості, їх розробка, моніторинг виконання, недоліки в практичній реалізації.

Сутність активної і пасивної політики держави в галузі зайнятості. Активні заходи держави на ринку праці і джерела їх здійснення. Профорієнтація, профпідготовка, перекваліфікація і підвищення кваліфікації персоналу в системі активних заходів, їх роль і недоліки, які мають місце в Україні. Роль громадських робіт у заходах по запобіганню безробіттю. Розширення сфери докладання праці за рахунок введення в дію нових робочих місць та поширення гнучких форм зайнятості. Державне сприяння самозайнятості. Сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в умовах України. Рациональне співвідношення витрат на активні і пасивні заходи. Трудова активність, трудова мобільність і міграція населення. Державна і регіональна програма зайнятості. Їх розробка, узгодження, схвалення, моніторинг виконання, недоліки в практичній реалізації.

Тести до теми 14

1. Які існують методи впливу на рівень зайнятості?
 - а) глобальні;

- б) пасивні;
- в) активні;
- г) циклічні.

2.Що відносять до пасивних методів впливу на рівень зайнятості?

- а) неоплачувані відпуски.
- б) дострокове оформлення пенсій за віком.
- в) організація громадських робіт.
- г) сприяння в пошуку роботи.

3.Що відноситься до активних методів впливу на рівень зайнятості?

- а) сприяння мобільності.
- б) виплати вихідної допомоги та допомоги з безробіття.
- в) стимулювання створення нових робочих місць.
- г) стипендії в період перепідготовки та підвищення кваліфікації.

4. Який рівень аналізу виконання програми зайнятості населення здійснюється в центрі зайнятості Автономної Республіки Крим:

- а) мікрорівень;
- б) макрорівень;
- г) мезорівень.

5.Напрями політики зайнятості визначаються:

- а)Конституцією України;
- б) Законом України «Про зайнятість населення»;
- в)Державною програмою зайнятості населення;
- г)нормативно-методичним забезпеченням.

Практичні завдання до теми 14

1. Проаналізуйте в цілому по Україні за даними обстежень економічну активність населення за минулий рік:

- основні причини безробіття за віковими категоріями безробітних громадян;
- які вікові категорії безробітних громадян переважають.

Зробіть висновки.

2. Витрати на заходи активної політики на ринку праці Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у звітному році збільшилися проти базисного року на 12,3% і становили 24% від усіх витрат Фонду. Яка питома вага витрат Фонду на заходи активної політики держави була в базисному році?

Тема 15. Органи державного впливу на ринок праці.

1. Склад державних органів регулювання РП. Інфраструктура РП.
2. Міністерство праці і соціальної політики України - його функції, права і обов'язки в галузі зайнятості і соціального захисту безробітних.
3. Система державної служби зайнятості (ДСЗ) як головна складова інфраструктури ринку праці.
4. Оцінка ефективності роботи системи ДСЗ та показники її діяльності.

Тести до теми 15

1. Комплекс галузей господарства, обслуговуючих виробництво, включаючи будівництво доріг, каналів, водосховищ, портів, мостів, аеродромів, складів, енергетичних господарств, транспорт, зв'язок, водозабезпечення та каналізацію, освіту, науку, охорону здоров'я — це:

- а) інфраструктура;
- б) виробнича інфраструктура;
- в) соціальна інфраструктура;
- г) інфраструктура ринку праці.

2. Сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні — це:

- а) інфраструктура;
- б) виробнича інфраструктура;
- в) соціальна інфраструктура;
- г) інфраструктура ринку праці.

3. Основною задачею інфраструктури ринку праці є:

- а) забезпечення підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці;
- б) розповсюдження інформації, яка, по-перше, забезпечить скорочення часу пошуку вакансій безробітними і необхідних працівників підприємствами, по-друге, сприятиме найму роботодавцями працівників, що відповідають їх вимогам, по-третє, яка б до зволила працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці і задовольняючим їх рівнем заробітної плати;
- в) професійне консультування і навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;
- г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення.

4. До інфраструктури ринку праці відносять:

- а) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня;
- б) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, громадські організації;
- в) законодавчо-нормативна база функціонування ринку праці;
- г) система норм та методів регулювання ринку праці.

5. За підготовку та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці відповідає:

- а) законодавча вітка влади, представлена Верховною Радою України;
- б) виконавча влада, представлена в Україні Кабінетом Міністрів України;
- в) судові органи влади, до яких належать Конституційний, Верховний та Арбітражний суди, а також Міністерство юстиції;
- г) регіональні ланки системи управління ринком праці.

6. Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) професійні спілки.

8. Реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян займається:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) професійні спілки.

9. Завдання забезпечення надійного функціонування обласних, районних і міських систем обліку, планування і регулювання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постійними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання вирішує:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;

- б) Державна служба зайнятості;
- в) регіональні органи влади;
- г) професійні спілки.

11. Сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами системи регулювання ринку праці — це:

- а) нормативно-методичне забезпечення;
- б) посадова інструкція;
- в) трудовий договір;
- г) положення про підрозділи.

12. Документ, що регламентує діяльність якогось структурного підрозділу кадрової служби, його завдання, функції, права, відповідальність, називається:

- а) посадова інструкція;
- б) трудовий договір;
- в) положення про підрозділи;
- г) колективний договір.

13. Документ, що регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади, включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їхні обов'язки, права та відповідальність, що складається на підставі типових вимог до посади, які викладені в кваліфікаційному довіднику посад керівників, спеціалістів та службовців, з урахуванням змін соціально-економічних умов, називається:

- а) посадова інструкція;
- б) трудовий договір;

- в)положення про підрозділи;
- г)колективний договір.

Теми рефератів:

1. Основні принципи реформування державної служби зайнятості України.
2. Нормативно-методичне забезпечення державного впливу на стан ринку праці.

Змістовий модуль 4. Вплив глобалізації на зайнятість і соціально-трудові відносини

Тема 16. Міжнародна організація праці

По даній темі студент повинен розібратись в питаннях, які пов'язані з діяльністю МОП. він повинен знати: мету і завдання створення міжнародної організації праці, її структуру, а також керівні органи міжнародної організації праці. Знати функції та роль адміністративної ради та її вплив на процес законотворчості. Також студент повинен ознайомитись з міжнародним бюро праці, його правами та обов'язками.

Студент повинен знати основні конвенції міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці.

Для закріплення знань по даній темі студент повинен зробити підбір інформації стосовно роботи МОП, а також проаналізувати у вигляді конспекту основні обов'язки права структурних підрозділів МОП і виявити як здійснюється процес регулювання трудової міграції та міжнародного ринку праці. Ці матеріали студент може використати при написанні одного з рефератів, а саме:

1. Роль МОП у ставленні та розвитку міжнародного ринку праці.
2. Регулювання трудової міграції МОП та іншими міжнародними структурами.
3. Аналіз нормотворчої діяльності МОП стосовно трудової міграції.

Крім того студент повинен скласти словничок по темі 4,розкривши такі

терміни:

Мета МОП –

Завдання МОП –

Структура МОП –

Керівні органи МОП –

Адміністративна рада МОП –

Міжнародне бюро праці –

Рекомендація -

Питання для самоконтролю

1. Мета і завдання створення міжнародної організації праці.
2. Керівні органи міжнародної організації праці.
3. Адміністративна рада: її функції.
4. Міжнародне бюро праці – права і обов'язки.
5. Основні конвенції міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці.
6. Хартія соціальних прав і гарантій.

Тема 17. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації.

В процесі вивчення даної теми студент повинен розібратись в суті поняття регіоналізація економіки, визначитись в чому полягає суперечливість наслідків мобільності робочої сили та інтенсифікації міграційних процесів. Крім того, студент повинен з'ясувати особливості соціальної політики країн Західної Європи. Під впливом знань попередніх тем студенту бажано розібратись в чому полягає посилення позиції держави у виробленні та реалізації політики зайнятості та наскільки на даному етапі доцільна політика трудового протекціонізму та посилення ролі держави в регулюванні економічних процесів. Бажано студенту оновити свої знання з питань розвитку соціального партнерства і його значення для формування соціально-трудоких відносин. Студенту необхідно проаналізувати діяльність міжнародної

організації праці щодо запобігання негативних наслідків глобалізації в галузі соціально-трудоих відносин.

Після ознайомлення з основними положеннями теми студент повинен на основі періодичної преси та інформації на сайті МОП підготувати реферат на одну з запропонованих тем:

1. Діяльність МОП стосовно запобігання негативних наслідків глобалізації у різних сферах життя.

2. Регіоналізація економіки та її роль у формуванні соціально-трудоих відносин.

Крім того студент повинен по основним поняттям теми скласти словничок:

Соціальна політика –

Наслідки мобільності робочої сили –

Інтенсифікація міграційних процесів –

Протекціонізм –

Трудовий протекціонізм –

Соціально-трудоі відносини -

Питання для самоконтролю

1. Глобалізація та її вплив на РП.
2. Глобалізація і доходи працюючих.
3. Міжнародна організація праці (МОП) – координатор міжнародного співробітництва. Її цілі, завдання, органи, методи роботи.
4. Стан інтеграції України у міжнародний ринок праці
5. Регіоналізація економіки.
6. Суперечливі наслідки мобільності робочої сили та інтенсифікації міграційних процесів.
7. Соціальна політика країн.
8. Економічний цикл та ситуація на ринку праці.

9. Негативні наслідки глобалізації в процесі формування та розвитку соціально-трудових відносин.

10. Соціальне партнерство в умовах глобалізації

Тема 18. Сутність і роль глобалізації в розвитку міжнародного ринку праці

При вивченні даної теми студент повинен розібратись в термінології та суспільній суті глобалізації як процесу. Встановити для себе чинники розвитку глобалізації та визначити роль глобалізації у розвитку світової цивілізації. Окрім того, студенту бажано звернутись до економічної теорії для того, щоб відновити основні положення теореми Стопера-Самюельсона. Студенту бажано розібратись в перевагах та негативних наслідках економічної глобалізації та проаналізувати вплив глобалізації на розвиток міжнародного ринку праці.

Після ознайомлення з основними положеннями теми студенту необхідно зробити аналітичний огляд публікацій в періодичній пресі стосовно проблем і наслідків глобалізації. крім того, підготувати реферат по одній з тем:

1. Глобалізація один з головних стратегій розвитку суспільства.
2. Роль та місце України в процесі економічної глобалізації.

Крім того студент повинен скласти невеликий словничок по основних термінах, що пов'язані з темою 5:

Розвиток глобалізації –

Чинники глобалізації –

Теорема Стокера-Самюельсона –

Економічна глобалізація -

Питання для самоконтролю

1. Сутність глобалізації як процесу.
2. Чинники розвитку глобалізації.
3. Роль глобалізації у розвитку світової цивілізації.
4. Переваги економічної глобалізації.

5. Потенційні проблеми та негативні наслідки глобалізації.
6. Вплив глобалізації на розвиток міжнародного ринку праці.

Теми рефератів

1. Сутність глобалізації як процесу та її роль у світовій економіці.
2. Переваги та недоліки економічної глобалізації.

Література: [1; 2; 3; 4; 8; 17; 23; 28; 40; 51; 52]

Тема 19. Шляхи інтеграції України в світовий ринок праці

При вивченні даної теми студенту необхідно проаналізувати та дати характеристику економічних реалій в Україні. На основі статистичних даних встановити місце національного ринку праці України та його роль у процесі розвитку світового ринку.

Крім того, слід ознайомитись з станом ринку праці країн СНД і порівняти з українським ринком праці. Бажано з'ясувати, який на сьогоднішній день діє механізм перерозподілу робочої сили, де і скільки українців, росіян, грузин та інших народів колишнього СРСР знаходиться і працює за кордоном. А також з'ясувати, які країни світу підписали угоди з Україною стосовно працевлаштування наших громадян.

Важливо при вивченні даної теми виявити які наслідки для національного ринку праці мав вступ України у СОТ.

Після вивчення теми студенту необхідно зібрати необхідний статистичний матеріал для того, щоб написати реферат на одну з запропонованих тем, а також зробити підбірку публікацій за останні два роки стосовно впливу СОТ на національний ринок праці.

Теми рефератів:

1. Ринок праці України та світовий ринок праці.
2. Вплив членства в СОТ на стан ринку праці.

Крім того студент повинен розкрити сутність таких понять:

Національний ринок праці –

Світовий ринок праці –
Механізм перерозподілу робочої сили –
Угода про працевлаштування -
Світова організація торгівлі (СОТ) -

Питання для самоконтролю

1. Чому в сучасному світі в різних країнах проводиться активна політика державного регулювання міграції робочої сили?
2. Індекс економічної свободи.
3. Основні принципи політики України на ринку праці.
4. Зайнятість українців за кордоном.
5. Державна політика щодо соціального захисту наших громадян за кордоном.
6. Теорія двоїстості ринку праці.
7. Що означає цивілізоване входження країни в міжнародний ринок праці?

Література [2; 3; 21; 25; 31; 33; 35; 38; 59; 61]

Підсумкове наскрізне модульне завдання

Для закріплення матеріалу студенту необхідно зробити 10 підсумкових завдань.

Завдання 1

В Україні створено і діє Координаційний комітет зі сприяння зайнятості населення. Чи відповідає його нормативний склад і завдання Конвенції 88 МОП?

Завдання 2

Порівняйте заборону дискримінації громадян відповідно до чинного законодавства України та Конвенції 111 МОП про дискримінацію в галузі праці й зайнятості та зробіть висновки, чи відповідає в даному разі законодавча норма України міжнародним трудовим нормам?

Завдання 3

Чи користуються інваліди рівністю можливостей щодо одержання роботи відповідно до конвенції 168 МОП?

Завдання 4

У рекомендації 169 МОП говориться: «У контексті загальної політики в галузі зайнятості державам-членам слід уживати заходів, що відповідають потребам усіх категорій осіб, які часто мають труднощі в пошуках стабільної роботи: деякі групи жінок та молодих трудящих, інвалідів і трудящих похилого віку, особи, які тривалий час не мали роботи, та трудящі мігранти, котрі перебувають на території цих країн. Такі заходи мають відповідати положенням міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю, які стосуються зайнятості цих груп, та умовам зайнятості, встановленим на основі національної законодавчої практики».

Які законодавчі та нормотворчі акти України відповідають наведеному?

Завдання 5

Чи відповідають принципи державної політики зайнятості в Україні Конвенції 122 МОП, яка проголошує такі принципи? Порівняйте та зробіть висновки.

Завдання 6

Про що не йшлося у Конвенції 2 МОП:

- про безробіття;
- обмеження робочого часу на промислових підприємствах;
- безплатні послуги бюро зайнятості;
- дитячу працю.

Завдання 7

Чи передбачає Конвенція 88 МОП якість зручності в обслуговуванні

підприємців і трудящих?

Завдання 8

Чи є випадки порушення ст.4 , Конвенції 95 в Україні? Наведіть приклади, якщо такі є.

Завдання 9

Чи відповідає Закон України «Про зайнятість населення» змісту ст.1 Конвенції 122 МОП? Доведіть.

Завдання 10

З якого моменту Конвенція МОП стає чинною як міжнародна норма на території країни?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

Нормативно-правові акти:

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III
3. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-XII
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV
5. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI
6. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року №4312-VI
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів

закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях» від 16 січня 2013 р. № 20

8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» від 20 березня 2013 р. № 207

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» від 20 березня 2013 р. № 175

10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» від 19 вересня 2018 р. № 792

Основна:

11. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грیشнова, О. О. Герасименко та інші]; за наук. ред. д-ра екон. наук проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711с.

12. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К., МАУП, 2014. – 396 с.

13. Калина А. В. Ринок праці – К.; МАУП, 2013. – 202 с.

14. *Конвенции и рекомендации* / Международ. организация труда: В 2 т. — Женева: МБТ, 1991.

15. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2003. - 224 с.

16. Лібанова Е.М. Ринок праці в економічній системі / Е.М. Лібанова, Д.П. Мельничук. – Житомир, 2002. – 260 с.

17. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: моногр. / Ю. М. Маршавін. – К.: Альтепрес, 2011. – 396с.

18. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи: [монографія] / В. В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, Л. Г.

Ткаченко. – К.: РВПС України НАН України, 2007. – 286с.

19. Петюх В. М. Ринок праці : Навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К. : , КНЕУ, 1999. - 128 с.

20. Ринок праці / Державна служба статистики України. – [Електронні ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

21. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. - К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 288 с.

Додаткова:

22. Баланюк Д. Особливості участі України в міжнародному русі робочої сили у контексті глобалізації економічного розвитку / Д.Баланюк // Держава і право: зб. наук. праць. – К., 2008. – Вип. 40.-С. 655-663.

23. Батареева Т. О. // Європейська інтеграція України: проблеми та перспективи: матеріали І Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Кривий Ріг, 29 жовтня 2008 р.) / за заг. ред. Ю. М. Сафонова, М. О. Дей. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2008. – С. 25 – 27.

24. Думанська Ю. І. Інтеграційні процеси світового ринку праці в Україні. Вісник Хмельницького національного університету 2014. – №5. – Т.1.

25. Заєць М.А. Міжнародна економіка : [навч. посіб. з грифом МОН України] / М.А. Заєць, Ю.Г. Козак. – К. : ЦУЛ, 2013. – 1118 с

26. Карітас України. – офіціальний сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://caritas-ua.org/news/2013-05-14-14-18-55/>

27. Климко Г. Н., Нестеренко В. П., Канищенко Л. О., Чухно А. А. Основи економічної теорії: політ економічний аспект: Підруч. Для студ. екон. спец. вищ. закл. осв. / Григорій Никифорович Климко (ред.), Василь Павлович Нестеренко (ред.). – 2. вид., перероб. і доп. – К.: Вища школа, 1999. – 743 с.

28. Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України / International Journal Technologies in Economy – 2018 – 2(14). – С. 51-59.

29. Мельник І. О., Берднікова О. В. Сучасні тенденції формування ринку праці і зайнятості населення України // Електронне наукове фахове видання

“Ефективна економіка”. – №1. – 2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/>

30. Мусієнко В. Д. Міграційні процеси трудового потенціалу на ринку праці України в умовах глобалізації / В. Д. Мусієнко, А. Ю. Шахно, Н. А. Молозіна, В. І. Дрібниця // Вісник КЕІ КНЕУ. – 2011. - №3. – С. 41 – 49.

31. *Одягайло Б. М.* Міжнародна економіка: Навч. посіб. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2006. — 407 с.

32. Основи економічної теорії : [навч. посібник] / [Ю.Г. Козак, С.С. Шаповал, О.С. Кіро]. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 263 с.

33. Приймак В. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці, Регіональна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ird.gov.ua/pe/stattja00_4_1.php].

34. Рофе А. И. Рынок труда: : учебное пособие / А. И. Рофе. - М. : МИК, 2003. - 271 с.

35. Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. // Держава та регіони. – 2016. - № 4.

36. Світова економіка: Підручник / А.С. Філіпенко, О.І. Рогач, О.І. Шнирков та ін. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Либідь, 2001. – С. 202-217.

37. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та світові тенденції розвитку світового ринку праці / Україна: аспекти праці. – 2014. - № 7 – С. 12-17.

38. Чернявська Ю. Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - № 8 (75). – С. 104 – 105.

39. Юрчик Г. М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. Сб. праць Національного університету водного господарства та природокористування. – 2016. №6. С. 80-87.

40. Labor market / Eurostat – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Зміст

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни "Міжнародний ринок праці".....	6
Методичні вказівки для самостійного вивчення кожної теми дисципліни „Міжнародний ринок праці”	8
Підсумкове наскрізне модульне завдання.....	65
Список літератури.....	67