

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“РИНОК ПРАЦІ”
(для бакалаврів)**

Київ

ДП «Видавничий дім «Персонал»

2009

Підготовлено старшим викладачем кафедри управління персоналом
Н. В. Руденко

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом МАУП (протокол
№ 5 від 12.05.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Руденко Н. В. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Ринок праці” (для бакалаврів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 59 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план, програмний матеріал вивчення дисципліни “Ринок праці”, теми рефератів, список літератури.

- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

В умовах посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки реалізація завдань забезпечення високого рівня конкурентоспроможності національної економіки пов'язана з вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне з центральних місць посідає ринок праці.

Навчальна дисципліна “Ринок праці” передбачає вивчення теоретичних положень ринку праці, механізму саморегулювання, державного та колективно-договірного регулювання ринку праці, суб'єктів структури та інфраструктури ринку праці, методів державного регулювання ринку праці, основних напрямів та принципів сучасної політики зайнятості.

Основне завдання курсу — допомогти студентам зрозуміти, як функціонує ринок праці, сформувані вміння і навички застосування здобутих знань у практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства, галузі та народного господарства, адже рівень економічних знань у суспільстві є одним із чинників його економічного розвитку. Для сучасного висококваліфікованого фахівця досконале знання проблем ринку праці є неодмінною умовою успішної професійної діяльності.

Самостійну роботу студентів контролює викладач, перевіряючи засвоєння матеріалу на практичних заняттях і у 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-трудова відносини”.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“РИНОК ПРАЦІ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
	Змістовий модуль I. Теоретичні засади функціонування ринку праці
1	Ринок праці в економічній системі, його сутність і функції
2	Механізм саморегулювання ринку праці
3	Індивідуальна пропозиція на ринку праці
4	Сукупна пропозиція на ринку праці
5	Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу
	Змістовий модуль II. Проблеми формування ринку праці в сучасних умовах
6	Забезпечення зайнятості населення
7	Безробіття, його форми і причини
8	Гнучкий ринок праці
9	Правове забезпечення ринку праці
10	Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці
11	Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці
12	Активна і пасивна політика держави на ринку праці
13	Органи державного впливу на ринок праці
14	Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації
15	Особливості національного ринку праці України
16	Внутрішньофірмовий ринок праці
Разом годин: 108	

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ ВИВЧЕННЯ
дисципліни
“РИНОК ПРАЦІ”

Змістовий модуль I. Теоретичні засади функціонування ринку праці

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

1. Поняття, умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці.
2. Ринок праці як підсистема ринкової економічної системи.
3. Сегментація ринку праці за критеріями. Структура ринку праці.
4. Функції ринку праці.

Класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціоналістський та марксистський підходи до аналізу ринку праці. Особливості визначення об'єкта ринку праці. Поняття “ринок праці”, “ринок робочої сили” та “ринок робочих місць”. Умови виникнення та ефективного функціонування сучасного ринку праці. Ринок праці як підсистема ринкової економічної системи. Функціональний зв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням. Структура ринку праці, його елементи. Класифікація та сегментація ринку праці за різними ознаками. Первинний і вторинний ринки праці. Функції ринку праці. Позитивні та негативні наслідки функціонування ринку праці.

Тести

1. *Зазначте, 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 індивідуумів, 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, наділяє ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації;
- г) у вузькому розумінні — відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими ринку законами і формами організації, у широкому розумінні — форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

3. У 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, наділяє ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

4. Умовами виникнення ринку праці є такі:

- а) наявність продавця робочої сили, яка спостерігається лише за умови, коли людина є юридично вільною і може розпоряджатись своїми здібностями до праці;
- б) відсутність у людини засобів виробництва, у результаті чого вона змушена продавати свої здібності до праці;
- в) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця та роботодавцями за залучення найкваліфікованішої робочої сили;
- г) поява покупця — підприємця або роботодавця, якому потрібна робоча сила.

5. Відрізняють такі умови функціонування ринку праці:

- а) повна самостійність та незалежність роботодавця і найманого працівника в поєднанні з їх економічною відповідальністю, рівноправні партнерські відносини між ними, що здійснюються через договори і угоди;
- б) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця та роботодавцями за залучення найкваліфікованішої 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 належать такі:

- а) товар у формі робочої сили;
- б) ціна 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 такі:

- а) держава;
- б) студенти;
- в) профспілки;
- г) об'єднання підприємців.

8. До суб'єктів ринку праці належать:

- а) наймані працівники та представники їх інтересів — профспілки;
- б) безробітні та представники їхніх 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) роботодавця;
- б) підприємця;
- в) встановлює “правила гри” на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів;
- г) посередника між роботодавцями і найманими працівниками та безробітними 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 такий ринок:

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

11. Залежно від умов функціонування вирізняють такі ринки:

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

12. Організована, офіційна частина ринку праці, що охоплює все працездатне населення, яке 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 такий ринок:

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

13. Працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи через зниження темпів розвитку виробництва, його конверсію, ліквідацію колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків, належать до такого ринку:

- а) зовнішнього;
- б) відкритого;
- в) прихованого;
- г) внутрішнього.

14. Монопсонія передбачає таку кількість відповідно продавців та покупців на ринку:

- а) багато — один;
- б) один — один;
- в) один — багато;
- г) багато — багато;
- д) кілька — декілька.

15. Обопільна поліполія передбачає таку кількість відповідно продавців та покупців на ринку:

- а) багато — один;
- б) один — один;
- в) один — багато;
- г) багато — багато;
- д) кілька — декілька.

16. Ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками, як стабільна зайнятість і надійність стану пра-

цівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного зростання; використання у виробництві прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок, — це такий ринок праці:

- а) первинний;
- б) вторинний;
- в) офіційний;
- г) підприємців та менеджерів.

17. Розміщення робочої сили на принципах найдоцільнішого її використання передбачає така функція ринку праці:

- а) алокативна;
- б) координаційна;
- в) селективна;
- г) дистрибутивна.

Література [13, с. 13–41]

Тема 2. Механізм саморегулювання ринку праці

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

Теоретичні засади саморегулювання ринку праці. Регулююча роль попиту і пропозиції на конкурентному ринку праці. Ціна і вартість робочої сили. Класичний аналіз ринку праці. Закони Хікса–Маршала. “Хрест Маршала” як відображення механізму саморегулювання ринку праці. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання: суто конкурентний ринок праці, модель моносонії, моделі з урахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії. Зарубіжні моделі ринків праці: патерналістська, соціал-демократична, ліберальна; їх основні характеристики.

Тести

1. **Зазначте, для якої з теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:**
 - а) класичної;
 - б) неокласичної;
 - в) кейнсіанської;
 - г) монетаристської.

2. Зазначте, згідно з якою з 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. Зазначте, прихильники якої з теоретичних моделей обґрунтують можливість досягнення макроекономічної стабільності та довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій або профспілок та необхідність “природного” рівня безробіття:

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

4. Зазначте, згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці є власне робоча сила, позаяк ринок праці, загалом підпорядковується загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, товар може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на власну ринкову ціну:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

5. Зазначте, чому дорівнює абсолютна еластичність, характерна еластичному попиту на працю:

- а) > 1 ;
- б) < 1 ;
- в) одиниці;
- г) перебуває в інтервалі від -1 до 1 .

6. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринків праці, капіталу та 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 кривих попиту на працю та граничних витрат за такої моделі ринку праці:**
- а) суто конкурентної;
б) моносонії;
в) з урахуванням дії профспілок;
г) двосторонньої монополії.
- 8. Система трудових відносин, що базується на принципі довічного наймання, згідно з яким гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55–60 років), характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:**
- а) японської;
б) американської;
в) шведської;
г) італійської.
- 9. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерні для такої зарубіжної моделі ринку праці:**
- а) японської;
б) американської;
в) шведської;
г) італійської.
- 10. Фактори-комплементи — це:**
- а) взаємодоповнюючі фактори виробництва;
б) взаємозамінюючі фактори виробництва;
в) міні-трактори виробництва;
г) субститути.

Література [13, с. 48–58]

Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

1. Складові індивідуальної пропозиції на ринку праці.
2. Класична теорія пропозиції робочого часу.
3. Фактори впливу на індивідуальне рішення про пропозицію робочого часу.
4. Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили.
5. Складові рішення про інвестиції в людський капітал.

Складові індивідуальної пропозиції на ринку праці: час роботи, якість праці та її інтенсивність. Функція корисності. Гранична норма заміни доходу на відпочинок. Криві байдужості та бюджетна лінія. Гранична норма ринкової заміни. Поняття нетрудового доходу та його вплив на положення бюджетної лінії. Карта байдужості. Класична теорія пропозиції робочого часу. Ефект доходу та ефект заміни. Деякі практичні висновки відносно класичної теорії пропозиції робочого часу. Статистичні дані про скорочення робочого періоду. Законодавче регулювання робочого часу в Україні та інших країнах. Фактори впливу на індивідуальне рішення про пропозицію робочого часу. Пропозиція інтенсивності праці та якості робочої сили. Поняття “робоча сила” і “людський капітал”. Фактори, що характеризують якість робочої сили. Особливості товару “робоча сила” на ринку праці. Залежність рівня заробітної плати від рівня освіти. Теорія людського капіталу. Складові рішення про інвестиції в людський капітал. Визначення сучасної вартості майбутніх платежів. Визначення прихильності капіталовкладень в освіту.

Тести

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

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

2. На формування пропозиції робочої сили впливають:

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

3. Індивідуальна пропозиція праці охоплює:

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

6. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

- а) спадної кривої;
- б) вертикальної прямої;
- в) прямої зі зворотним нахилом;
- г) гіперболи.

7. Процес відмови індивіда від певного доходу для отримання додаткового часу відпочинку на графіку байдужості індивіда на ринку праці відображається так:

- а) переміщенням кривою байдужості згори вниз;
- б) переміщенням кривою байдужості знизу вгору;
- в) переміщенням кривої байдужості вгору;
- г) переміщенням кривої байдужості вниз.

8. Співвідношення відносних змін доходу та дозвілля називається граничною нормою заміщення:

- а) доходу на відпочинок;
- б) праці на відпочинок;
- в) відпочинку на дохід;
- г) відпочинку на працю.

9. Сукупність комбінацій дохід – дозвілля, характерних для різних рівнів корисності для індивіда, відображає:

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

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

- а) бюджетним;
- б) трудовим;

- в) корисним;
- г) індивідуальним.

11. Сукупність комбінацій дохід — дозвілля, які можуть бути доступні індивіду за його рівня доходу, відображає таке обмеження:

- а) бюджетне;
- б) трудове;
- в) кориснісне;
- г) індивідуальне.

12. Графічно наявність нетрудового доходу відображається так:

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

13. Рівновага продавця на ринку праці буде отримана при досягненні комбінації дохід — дозвілля з максимальною корисністю, доступною для споживача:

- а) у точці, де бюджетне обмеження дотикається найпривабливішої та доступної (в цій єдиній точці) точки кривої байдужості;
- б) у точці найвіддаленішої від початку координат кривої байдужості;
- в) у точці, що найменш віддалена від початку координат кривої байдужості;
- г) на лінії бюджетного обмеження, що враховує нетрудові доходи індивіда.

14. Заміна часу дозвілля на робочий для збільшення можливості споживання — це:

- а) ефект заміщення;
- б) заміщення набором товарів і послуг, які можна придбати на зростаючу заробітну плату;
- в) ефект доходу;
- г) підвищення ціни дозвілля.

Практичне завдання

Визначте без урахування інфляції чи вигідно молодій людині інвестувати в освіту за таких умов.

1. У 17 років людина вступила до університету, у 22 роки закінчила його, сплачуючи щороку за навчання 5600 грн; після цього працю-

вала до 65 років починаючи з місячної заробітної плати 2400 грн зі збільшенням заробітку кожні 5 років на 30 % у зв'язку з просуванням по службі.

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

Література [11, с. 69–78; 13, с. 108–142; 19, с. 24–48]

Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці

1. Поняття сукупної пропозиції робочої сили.
2. Схема зайнятості робочої сили.
3. Джерела сукупної пропозиції робочої сили.
4. Якісний склад пропозиції робочої сили: за категоріями населення, віком, статтю, професіями, кваліфікацією.

Вузький 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 населення”, “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 роботу в умовах ринкової трансформації економіки України.

Тести

1. Сукупна пропозиція праці – це:

- а) загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці при встановленій ціні протягом певного часу;
- б) обсяг економічної активності населення;
- в) чисельність працездатного населення країни;
- г) чисельність працездатного населення країни та молодшого від працездатного віку.

2. Вирізняють такі підходи до визначення сукупної пропозиції праці:

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

3. Крива сукупної пропозиції має такий вигляд:

- а) додатно нахиленої прямої;
- б) кривої загнутої у зворотний бік;
- в) спадної кривої;
- г) вертикальної лінії.

4. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок пропозиції праці та такого елемента:

- а) кількості продавців на ринку праці;
- б) рівня заробітної плати;
- в) діяльності на ринку праці профспілок;
- г) напрямку міграції населення.

5. Зниження рівня заробітної плати призводить до такого переміщення:

- а) кривої сукупної пропозиції вліво;
- б) кривою сукупної пропозиції вгору;
- в) кривою сукупної пропозиції вниз;
- г) кривої сукупної пропозиції вправо.

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

- а) кількості продавців праці, що характеризує чисельність населення, рівня економічної активності, статеву-вікової структури населення;
- б) рівня добробуту нації, розвиненості системи соціального захисту;
- в) розвиненості фінансового ринку, ринку нерухомості та майна, що дає змогу людям використовувати нетрудові доходи;
- г) рівня оподаткування доходів населення.

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

- а) встановленій тривалості робочого дня, тижня, місяця, року;
- б) міграції населення;
- в) діяльності професійних спілок на ринку праці;
- г) кількості продавців праці, що характеризує чисельність населення, рівня економічної активності, статеву-вікової структури населення.

8. Збільшення чисельності економічно активного населення, поліпшення статеву-вікової структури населення вплине на

обсяг сукупної пропозиції, якщо переміщувати криву сукупної пропозиції в такому напрямі:

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

9. 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.

10. До економічно неактивного населення належать:

- а) інваліди;
- б) тимчасово непрацюючі через хворобу;
- в) матері, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми віком до трьох років;
- г) ті, хто не має і не хоче мати роботу.

11. Сукупна пропозиція згідно з широким підходом охоплює населення:

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

12. До соціально вразливих економічно активних осіб належать:

- а) молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- б) особи передпенсійного та пенсійного віку;
- в) інваліди;
- г) жінки з малолітніми дітьми.

13. За кваліфікаційною ознакою залежно від поділу робочих місць сукупна пропозиція праці сегментується так:

- а) первинна;
- б) конкурентоспроможна;
- в) неконкурентоспроможна;
- г) вторинна.

14. Працівники сфери обслуговування, некваліфіковані робітники, службовці низької категорії, що мають невисоку заробіт-

ну плату і недостатні гарантії зайнятості, займають такі робочі місця:

- а) первинні;
- б) вторинні;
- в) середні;
- г) третинні.

15. На обсяг сукупної пропозиції праці в Україні негативно впливає:

- а) демографічна ситуація;
- б) міграційне сальдо;
- в) розвиненість вторинного ринку цінних паперів, що дає змогу отримувати нетрудові доходи;
- г) активне втручання профспілок.

16. Регіональний зріз динаміки сукупної пропозиції праці в Україні характеризується таким:

- а) в усіх регіонах України скорочується сукупна пропозиція праці;
- б) в усіх регіонах України підвищується сукупна пропозиція праці;
- в) сукупна пропозиція праці скорочується в усіх регіонах України, крім Києва;
- г) власний варіант відповіді.

17. За офіційною статистикою в Україні сукупна пропозиція праці в широкому розумінні — це:

- а) чисельність офіційно зареєстрованих безробітних громадян України;
- б) чисельність безробітних, визначена за методологією МОП;
- в) чисельність економічно активного населення, тобто всі, хто працює або не працює і хоче працювати, у віці 15–70 років;
- г) загальна чисельність населення у працездатному віці.

Практичні завдання

1. Чисельність економічно активного населення міста в попередньому періоді обстеження домогосподарств становила 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 доглядати за дітьми та хворими і почали ак-

тивно шукати роботу. Визначте чисельність економічно активно-го населення на період наступного обстеження.

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

Література [11, с. 78–85; 12, с. 165; 13, с. 146–157; 19, с. 48–65]

Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

1. Фактори впливу 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. Еластичність попиту на працю, пряма та перехресна, практичне значення.

Сутність індивідуального попиту на робочу силу. Фактори впливу на обсяги індивідуального попиту на робочу силу. Ринок робочих місць. Вимоги робочих місць до якості робочої сили. Циклічний характер попиту на робочу силу у 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 ринку праці. Гранична продуктивність. Закон граничної віддачі. Регіонально-галузевий аналіз попиту на робочу силу. Сукупний попит на ринку праці. Практичне значення прямої еластичності попиту на робочу силу. Практичне значення перехресної еластичності попиту на працю.

Тести

1. **Кількість праці, що може бути куплена за певної її ціни та в певний час, — це:**

- а) потреба у праці;
- б) пропозиція праці;
- в) працеспроможність суспільства;
- г) попит на працю.

2. **Кількістю праці, що може бути куплена за певної її ціни та в певний час окремою фірмою, визначається:**

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

3. До особливостей конкурентного ринку праці належить:

- 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 а ні окремою фірмою, а ні окремим працівником;
- г) наявність на ринку сильної профспілки, що може впливати на ставки заробітної плати та рівень зайнятості.

4. При конкурентному ринку праці окрема фірма виконує такі дії:

- а) встановлює рівень заробітної плати, за якого погодиться взяти працівника на роботу;
- б) погоджується з ринковою ціною праці, за якою може придбати на ринку певну кількість трудових послуг;
- в) підвищує рівень заробітної плати, коли хоче залучити на роботу якомога більше працівників;
- г) знижує рівень заробітної плати, коли хоче взяти чисельність найманих працівників.

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

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

6. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку має такий 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 бажаючих працювати на ній;
- 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 у грошовому вираженні;
- б) кривою середнього продукту у грошовому вираженні;
- в) ринковою ціною праці та відповідно граничними витратами на цей ресурс;
- г) середніми витратами на працю.

9. Загальну потребу економіки в певній чисельності працівників на кожний момент часу, що визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці та функціонують або потребують заповнення, визначає:

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

10. Закон попиту на працю визначає залежність попиту на працю:

- а) зворотну від ставки заробітної плати;
- б) пряму від ставки заробітної плати;
- в) зворотну від обсягу пропозиції праці;
- г) пряму від обсягу пропозиції праці.

11. Наявність прямого зв'язку між обсягом сукупного попиту на ринку праці та рівнем сукупного попиту в країні довели прихильники такої теорії:

- а) кейнсіанської;
- б) монетаристської;
- в) марксистської;
- г) меркантилістської.

12. Напрями збалансування ринку праці стосовно підвищення попиту на ньому такі:

- а) підвищення платоспроможності попиту населення;
- б) підвищення інвестиційного попиту;
- в) активізація державної діяльності на ринку товарів та інвестицій;
- г) підвищення рівня чистого експорту.

13. Засіб впливу на попит на працю, за якого зміна показника, що характеризує інший фактор виробництва, спричиняє зміну попиту на працю, — це:

- а) ефект масштабу;
- б) ефект заміщення;

- в) закон попиту;
- г) закон пропозиції.

14. Підвищення попиту на працю під дією ефекту масштабу на графіку відображається так:

- а) крива попиту переміститься вправо;
- б) крива попиту переміститься вліво;
- в) переміщення відбудеться вгору кривою попиту;
- г) переміщення відбудеться вниз кривою попиту.

15. При зміні пропозиції капіталу і відповідно його ціни, ефект масштабу виявляється так:

- а) зниження ціни капіталу → зниження собівартості → зниження ціни товарів → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → підвищення попиту на працю;
- б) підвищення заробітної плати → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю;
- в) зниження ціни капіталу → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю;
- г) підвищення заробітної плати → зниження собівартості → зниження ціни товарів → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → збільшення попиту на працю.

16. Якщо абсолютне значення еластичності менше від одиниці попит є відносно нееластичним, тобто:

- а) зміна ціни праці спричинить зменшення зміни попиту на працю;
- б) вплив ціни праці спричинить збільшення зміни попиту на працю;
- в) зміна ціни праці на 1 % спричинить таку саму зміну попиту на працю;
- г) зміна ціни праці не змінить попиту на працю.

Практичні завдання

1. Визначте, в якому випадку підприємцю вигідніше наймати працівників: коли крива попиту на робочу силу крута чи полого. Відповідь підтвердити графічно.
2. Розрахуйте оптимальну кількість прийнятих працівників на фірму, яка збирає комп'ютери і не змінює капіталу. Слід врахувати, що витрати фірми становить лише заробітна плата працівників.

Ціна збирання одного комп'ютера — 1000 грн. Місячна заробітна плата одного працівника — 980 грн. Зміни у виробництві комп'ютерів подані в таблиці.

Кількість працівників фірми	1	2	3	4	5	6	7
Кількість комп'ютерів	12	20	26	30	32	33	33

Література [11, с. 59–85; 12, с. 166; 13, с. 161–170]

Змістовий модуль II. Проблеми формування ринку праці в сучасних умовах

Тема 6. Забезпечення зайнятості населення

1. Сучасне поняття і показники зайнятості.
2. Концептуальний поділ зайнятості (повна, глобальна, примусова).
3. Класифікація основних форм зайнятості за організацією робочого часу, стабільністю трудової діяльності, статусом.
4. Основні тенденції 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. Зайнятість продуктивна, ефективна, нерегламентована. Принципові засади нелегальної та нерегламентованої форм зайнятості. Економічне і соціальне значення цих форм зайнятості. Практичні кроки зменшення обсягів нерегламентованої зайнятості. Основні тенденції розвитку зайнятості в Україні та їх чинники. Вплив диференціації доходів на зайнятість.

Тести

1. Відповідно до ст. 1 Закону України “Про зайнятість населення” зайнятість — це:

- a) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і така, що зазвичай дає їм дохід у грошовій або іншій формі;
- б) діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу;
- в) сукупність відносин щодо участі людей у суспільному виробництві та пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю з процесами формування, розподілу та використання трудових ресурсів;

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

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

- а) рівень (коефіцієнт) зайнятості населення професійною діяльністю;
- б) рівень зайнятості працездатного населення в 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 віком:

- а) 15–70 років до загальної кількості обстеженого населення цього віку;
- б) 15–70 років до загальної кількості обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;
- в) 16–60 (55) років до загальної кількості обстеженого населення цього віку;
- г) 16–60 (55) років до загальної кількості обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

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

- а) 15–70 років до загальної кількості населення цього віку;
- б) 15–70 років до загальної кількості населення за відповідною соціально-демографічною ознакою;
- в) 16–60 (55) років до загальної кількості населення цього віку;
- г) 16–60 (55) років до загальної кількості населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

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

- а) на умовах повного робочого дня (тижня) на підприємствах України;
- б) на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні;

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

6. До самозайнятих в Україні належать:

- 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 відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” належать до зайнятих:

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

8. Концептуально вирізняють 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. Зазначте, якій концепції зайнятості відповідає кожний, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не повинні пустувати пахотні землі, простоювати обладнання та машини:

- а) повній;
- б) ефективній;
- в) раціональній;
- г) нераціональній.

11. Зазначте 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.

13. Орієнтована на скорочення ручної, непрестижної та важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, що дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних та духовних благ і передбачає

ефективне використання у трудовому процесі кожного зайнятого, така концепція зайнятості:

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

14. Враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно і суспільно корисної трудової діяльності така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) неповна;
- в) раціональна;
- г) глобальна.

15. Поєднання повної і ефективної зайнятості створює таку зайнятість:

- а) глобальну;
- б) раціональну;
- в) неефективну;
- г) неповну.

16. Право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку діяльність не заборонену законом, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці передбачає така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) раціональна;
- в) добровільна;
- г) глобальна.

17. За характером діяльності розрізняють:

- а) економічно-господарську зайнятість, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу; службову зайнятість, пов'язану зі службою у Збройних силах, роботою на вибраних, призначених посадах; соціальну зайнятість, пов'язану з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами);

- б) робітників, службовців, управлінський персонал (менеджерів); фермерів, підприємців;
- в) зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих галузях народного господарства.
- г) зайнятість на підприємствах і в організаціях, які належать до різних видів власності: державної, приватної або колективної.

18. За формами організації робочого часу розрізняють зайнятість:

- а) повну й неповну;
- б) первинну (основну) і вторинну (додаткову);
- в) стандартну і нестандартну;
- г) постійну і тимчасову.

19. Зазначте, головним критерієм якої форми зайнятості є наявність терміна “закінчення контракту”:

- а) самозайнятості;
- б) випадкової;
- в) тимчасової;
- г) часткової.

Практичне завдання

На початок року в економіці країни матеріальним виробництвом були зайняті 18,6 млн осіб, 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 % загальної чисельності населення. Визначте, як протягом року змінилась структура зайнятості за видами економічної діяльності.

Література [11, с. 21; 12, с. 170; 13, с. 174–191]

Тема 7. 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 напрямки державних заходів зниження рівня безробіття.

Сутність безробіття. Економічні та соціальні наслідки безробіття. Основні причини безробіття в Україні. Диференціація безробіття за видами та її практичне значення. Причини особливої небезпеки для економіки і соціального стану хронічного безробіття. Показники безробіття і макроекономічні показники. Природний рівень безробіття.

Безробіття і вільні робочі місця (крива Беверіджа). Безробіття і обсяг ВВП (закон Оукена). Безробіття та інфляція (крива Філліпса). “Вхід” у безробіття. Теорія пошуку роботи. Основні напрямки державних заходів скорочення рівня безробіття. Соціальний захист безробітних. Головні принципи соціального захисту безробітних. Джерела виплати допомоги по безробіттю. Пільгові умови працевлаштування, їх практичне застосування.

Тести

1. Розрізняють такі види безробіття:

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

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

- а) 16–60 (55) років до загальної кількості обстеженого населення цього віку;
- б) 15–70 років до економічно активного населення (робочої сили) цього віку або відповідної соціально-демографічної ознаки;
- в) 15–70 років до загальної кількості обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;
- г) 16–60 (55) років до загальної кількості обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

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

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

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

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

- г) інші особи, які не мали потреби у працевлаштуванні, а також, які шукають роботу, але не готові розпочати її найближчим часом через хворобу, навчання.

5. *Зазначте причини недосягнення повної зайнятості населення:*

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

6. *До самостійно зайнятих належать:*

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

7. *Зазначте, за яких умов забезпечується повна зайнятість:*

- а) використання ресурсів за їх призначенням.
- б) пропорційного розподілу ресурсів;
- в) залучення в економічний оборот усіх ресурсів;
- г) як найефективнішого використання ресурсів.

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

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом або на власному підприємстві;
- в) були готові почати працювати впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві;
- г) працездатні за віком та станом здоров'я.

Практичні завдання

1. Розрахуйте величину робочої сили та офіційний рівень безробіття. Чисельність населення — 246113 тис. осіб. Чисельність осіб віком до 16 років і таких, що перебувають у психіатричних лікарнях та виправних закладах — 61500, а також вибули зі складу робочої сили — 62944.

2. Згідно із законом Оукена розрахуйте відставання фактичного ВВП від реального, якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний на 2,8 %.
3. У 2000 р. економіка країни розвивалась в умовах повної зайнятості за рівня безробіття 6 %. У 2002 р. потенційний ВВП становив 4125 млрд грн, фактичний — 3712,5 млрд грн. Використовуючи закон Оукена, визначте рівень безробіття у 2002 р.
4. Обчисліть рівень безробіття, якщо відомо, що у 2008 році в Україні трудові ресурси становили 28,7 млн осіб. Чисельність населення, зайнятого в суспільному виробництві, — 22 млн осіб.
5. Людина тривалий час не працювала і втратила кваліфікацію. Живе за рахунок випадкових заробітків. Про який вид безробіття йдеться?

Література [13, с. 200–229; 18, с. 278–330]

Тема 8. Гнучкий ринок праці

1. Поняття гнучкості та жорсткості ринку праці, їх характеристика.
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 ринку праці, їх характеристика. Фактори впливу на гнучкість ринку праці. Зв'язок гнучкості зі вторинним ринком праці. Заходи посилення гнучкості ринку праці. Проблеми ринкової економіки, які можна розв'язати за допомогою 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 впливу на активність, мобільність і міграцію робочої сили. Основні теорії міграції. Позитиви і негативи трудової міграції.

Тести

1. **Забезпечення політики повної зайнятості та ефективної системи соціального страхування — це така характеристика жорсткого ринку праці:**
 - а) гарантія зайнятості;
 - б) стабільність зайнятості;

- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

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

- 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:

- 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:

- 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) розвинений ринок праці;
- в) гнучкий ринок праці;
- г) жорсткий ринок праці.

6. Жорсткість чи гнучкість ринку праці визначається 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. Макро- 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. Узгодження заробітної плати з результатами діяльності підприємства, особистими досягненнями працівників передбачає:

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

9. Залежність розміру заробітної плати від складності праці, її відповідальності, співвідношення попиту та пропозиції на певні трудові послуги; наявність 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 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. Гнучкість витрат на робочу силу, що передбачає наявність чотирьох основних частин у системі оплати праці – прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат; проведення переговорів щодо розміру заробітної плати безпосередньо з працівниками; дотримання принципів трудової моралі, що характеризує загальноприйнятий порядок внутрішньо-фірмової поведінки в разі виникнення економічних труднощів; скорочення заробітної плати, починаючи згори з добровільним поданням заяв високооплачуваними працівниками на зниження заробітної плати; припинення найму нової робочої сили; звернення керівництва фірми до персоналу з проханням добровільно залишити роботу з одержанням вихідної допомоги тощо, характерна для такої моделі ринку праці:

- а) американської;
- б) японської;

- в) шведської;
- г) французької.

11. Під макроекономічною гнучкістю розуміють зміну заробітної плати залежно від динаміки таких показників:

- а) ВВП;
- б) рівня зайнятості;
- в) рівня інфляції;
- г) рівня вивільнення працівників на підприємстві.

12. Взаємозамінність працівників у періоді “пікових” навантажень, відпусток, хвороб, що передбачає виконання кількох видів роботи 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.

13. Гнучкість форм зайнятості досягається за рахунок:

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

14. До нестандартних режимів робочого часу належать:

- а) неповний робочий час та його різновиди (скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, розподіл одного робочого місця між двома працівниками);
- б) гнучкий робочий рік;
- в) скорочений робочий тиждень;
- г) графіки гнучкого робочого часу.

15. До гнучких форм зайнятості на роботах з нестандартними робочими місцями та організацією праці належать:

- а) надомна праця;
- б) робота за викликом;
- в) громадські роботи;
- г) вторинна зайнятість.

16. Нестандартні організаційні форми зайнятості охоплюють такі форми зайнятості:

- а) надомна праця;
- б) тимчасові працівники;

- в) громадські роботи;
- г) вторинна зайнятість.

17. Громадські роботи організуються:

- а) Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- б) Державним центром зайнятості;
- в) Міністерством праці та соціальної політики;
- г) обласними державними адміністраціями.

18. Вторинна зайнятість охоплює:

- а) сумісництво;
- б) діяльність за контрактом на замовлення;
- в) репетиторство, приватні уроки;
- г) самозайнятість.

19. З боку держави перехід до гнучкості витрат на робочу силу може бути забезпечений у такі способи:

- а) скорочення (і навіть заборона) індексації заробітної плати у зв'язку з підвищенням вартості життя;
- б) зниження (а іноді й ліквідація) розмірів виплат підприємців в обов'язкові фонди соціального забезпечення;
- в) відмова від систематичного підвищення мінімального рівня заробітної плати;
- г) ускладнення процедур отримання різних видів соціальної допомоги і зменшення їх розміру.

Література [13, с. 234–245; 18, с. 233–248]

Тема 9. Правове забезпечення ринку праці

1. Закон України “Про зайнятість населення” та його відповідність 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 та соціального захисту. Конвенції МОП.

Права громадян України та іноземців в Україні щодо зайнятості та соціального захисту, викладені у статтях 24, 26, 36, 39, 40, 42–44 і 46 Конституції України. Закон України “Про зайнятість населення”, причини його багаторазового коригування, відповідність міжнародним нормам. Підходяща робота. Додаткові гарантії зайнятості для ок-

ремих категорій населення. Компенсації і гарантії при втраті роботи. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”. Принципи страхування. Суб’єкти страхування. Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, джерела його утворення. Розміри допомоги по безробіттю та частковому безробіттю. Допомога в період професійної підготовки. Дотації роботодавцю на створення нових робочих місць. Забезпеченість незастрахованих осіб. Інші нормативні документи, які регулюють зайнятість населення і безробіття, затверджені Кабінетом Міністрів України. Контроль за додержанням законодавства України про зайнятість населення. Форми міжнародних норм зайнятості та соціального захисту, умови їх дієвості на національних рівнях. Конвенція МОП щодо зайнятості, безробіття та соціального захисту, ратифікована Україною.

Питання для самоконтролю та завдання

1. Мета правового забезпечення регулювання зайнятості населення.
2. Як Конституція України гарантує право на працю?
3. З якою метою Конституція України гарантує право працюючих на страйк?
4. Як Конституції України гарантується право на соціальний захист?
5. Відповідно до Конституції України використання праці жінок на небезпечній для здоров’я роботі:
 - забороняється;
 - обмежується;
 - дозволяється.
6. Причини багаторазового коригування Закону України “Про зайнятість населення”.
7. На яких основних міжнародних принципах базується Закон України “Про зайнятість населення”?
7. Особливі гарантії громадян, що втратили роботу у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці.
8. Які додаткові гарантії та яким категоріям населення надає Закон України “Про зайнятість населення”?
9. Зміст розділу III Закону України “Про зайнятість населення”.
10. Мета Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та його основні засади.

11. Суб'єкти та об'єкти страхування на випадок безробіття.
12. На яких принципах базується страхування на випадок безробіття?
13. Призначення Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.
14. Зазначте, які засади не стосуються Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”:
 - організаційні;
 - економічні;
 - фінансові;
 - правові;
 - соціальні;
 - адміністративні.
15. Як управляється, регулюється і контролюється діяльність Фонду?
16. Джерела утворення і напрямки витрат фонду.
17. Права Фонду.
18. Чому Закони України “Про зайнятість населення” і “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” не можуть ефективно та правильно застосовуватися без інших нормотворчих актів?
19. В Україні утворений і діє Координаційний комітет зі сприяння зайнятості населення. Чи відповідають його нормативний склад і завдання Конвенції 88 МОП?
20. Чи відповідає фактичний стан захисту безробітних і сприяння повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості в Україні ст. 2 Конвенції 168 МОП? Доведіть.

Література [11, с. 122–137; 12, с. 140; 13, с. 78–84]

Тема 10. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці

1. Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності.
2. Державна (адміністративна) статистична звітність: сфера 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.

Еволюція інформаційного забезпечення ринку праці в Україні. Комп'ютеризація інформаційно-аналітичного процесу в державній службі зайнятості. Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності. Методи інформаційного забезпечення ринку праці. Наукове забезпечення державного регулювання зайнятості населення в Україні. Наукові установи України, які займаються проблемами ринку праці та зайнятості. Моніторинг зайнятості. Зміст і застосування форм державної статистичної звітності. Прогнозування ринку праці.

Тести

1. Аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці передбачає такий аналіз:

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

2. Визначення структури показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат (наприклад, визначення структури зайнятості населення за видами економічної діяльності) передбачає такий аналіз:

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

3. Порівняння кожної позиції статистичної звітності з попередніми періодами та визначення основної тенденції динаміки показників, на яку не впливають індивідуальні особливості окремих періодів, за допомогою чого здійснюється екстраполяція найважливіших показників на перспективний період, передбачає такий аналіз:

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

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

- а) порівняльний;
- б) відносних показників (коефіцієнтів);

- в) вертикальний;
- г) факторний.

5. Порівняння показників ринку праці різних регіонів або із загальними показниками по Україні, регіонів обласного та місцевого рівнів, передбачає такий аналіз:

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

6. Визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (відокремлених у часі) або стохастичних (без певного порядку) прийомів дослідження, передбачає такий аналіз:

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

7. Основними напрямками аналізу ринку праці є такі:

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

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

- 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. Зазначте, що характерно для ринку праці України:

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

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.

Література [11, с. 109–122; 13, с. 250–300]

Тема 11. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці

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

Єдність економічних, правових і організаційних методів регулювання ринку праці. Сучасні теорії впливу на ринку праці. Використання ринкового механізму у сфері державного регулювання зайнятості. Вплив на зайнятість виробництва суспільних благ, а також трансфертів, субсидій і податків. Державний фонд сприяння зайнятості населення (ДФСЗН). Джерела утворення ДФСЗН і напрямки витрат, підпорядкування, переваги і недоліки. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд). Управління Фондом. Контроль за діяльністю Фонду. Джерела створення Фонду і напрямки витрат. Переваги Фонду порівняно з ДФСЗН. Інші джерела фінансування державного регулювання зайнятості, фінансування створення додаткових робочих місць, громадських робіт, професійної підготовки кадрів на підприємствах.

Питання для самоконтролю і завдання

1. Сутність ринкового механізму регулювання зайнятості.
2. Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості – одна з основних сфер діяльності такого органу:

- Міністерства праці та соціальної політики України;
 - Державної служби зайнятості;
 - Кабінету Міністрів України;
 - професійних спілок.
3. Зв'язок між економічним (ринковим) механізмом і економічним методом державного регулювання зайнятості.
 4. Як впливають на зайнятість трансферти, субсидії та податки?
 5. Чому на сучасному 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 становить 32–35 %. Зазначте, який статус може одержати цей район:
 - території критичного розвитку;
 - території пріоритетного розвитку;
 - території безперспективного розвитку.
 10. Зазначте, за рахунок якого джерела не формується Фонд:
 - добровільних пожертвувань;
 - відрахувань від державного бюджету;
 - штрафних санкцій за порушення законодавства про зайнятість;
 - комерційної діяльності Фонду;
 - відрахувань від Фонду заробітної плати;
 - страхових внесків.
 11. Зазначте, який орган здійснює поточну діяльність Фонду:
 - Наглядова рада;
 - Мінпраці України;
 - правління Фонду;
 - виконавча дирекція.

Література [11, с. 138–144; 12, с. 138–149]

Тема 12. Активна і пасивна політика держави на ринку праці

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

Сутність активної і пасивної політики держави в галузі зайнятості. Активні заходи держави на ринку праці та джерела їх здійснення. Профорієнтація, профпідготовка, перекваліфікація і підвищення кваліфікації персоналу в системі активних заходів, їх роль і недоліки в Україні. Роль громадських робіт у заходах запобігання 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 рівень зайнятості пасивних методів в умовах України. Рациональне співвідношення витрат на активні та пасивні заходи. Трудова активність, трудова мобільність і міграція населення. Державна і регіональні програми зайнятості: розробка, узгодження, схвалення, моніторинг виконання, недоліки у практичній реалізації.

Тести

1. **Зазначте, які існують методи впливу на рівень зайнятості:**
 - а) глобальні;
 - б) пасивні;
 - в) активні;
 - г) циклічні.
2. **До пасивних методів впливу на рівень зайнятості належать:**
 - а) неоплачувані відпустки;
 - б) дострокове оформлення пенсій за віком;
 - в) організація громадських робіт;
 - г) сприяння в пошуку роботи.
3. **До активних методів впливу на рівень зайнятості належать:**
 - 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. Зазначте, який рівень аналізу виконання програми зайнятості населення здійснюється в центрі зайнятості Автономної Республіки Крим:

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

5. Напрямки політики зайнятості визначаються:

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

Практичні завдання

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 на випадок безробіття у звітному році збільшилися проти базисного року на 12,3 % і становили 24 % сукупних витрат Фонду. Якою була питома вага витрат Фонду на заходи активної політики держави в базисному році?

Література [11, с. 141–149; 12, с. 182; 17, с. 338–361; 18, с. 126–146]

Тема 13. Органи державного впливу на ринок праці

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

Функції держави на ринку праці. Склад державних органів регулювання ринку праці. Інфраструктура ринку праці, мета і функції.

Міністерство праці та соціальної політики України. Система ДСЗ як головна складова інфраструктури ринку праці. Функції, права, обов'язки ДСЗ. Структура та статус ДСЗ. Міжнародні принципи, на яких базується діяльність ДСЗ. Взаємодія ДСЗ з іншими органами державної влади і суб'єктами інфраструктури ринку праці та підприємствами. Кадри системи ДСЗ, їх підготовка та підвищення кваліфікації. Оцінка ефективності діяльності системи ДСЗ.

Тести

- 1. Комплекс галузей господарства, що обслуговують 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 у країні, – це:**
 - а) інфраструктура;
 - б) виробнича інфраструктура;
 - в) соціальна інфраструктура;
 - г) інфраструктура ринку праці.
- 3. Основне завдання інфраструктури ринку праці таке:**
 - а) забезпечення підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці;
 - б) поширення 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, дасть змогу працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці та рівнем заробітної плати;
 - в) професійне консультування і навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;

г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів цілеспрямо-ваного розвитку ринку праці та підвищення рівня продуктивної зайнятості населення.

4. До інфраструктури ринку праці належать:

- а) державні органи управління ринком праці країни національно-го, регіонального та місцевого рівнів;
- б) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілко-ві служби господарюючих суб'єктів країни, громадські ор-ганізації;
- в) законодавчо-нормативна база функціонування ринку праці;
- г) система норм та методів регулювання ринку праці.

5. За підготовку та прийняття законодавчих актів з фор-мування та регулювання ринку праці відповідає:

- а) законодавча гілка влади, яку репрезентує Верховна Рада Украї-ни;
- б) виконавча гілка влади, яку репрезентує Кабінет Міністрів Ук-раїни;
- в) судові органи влади, зокрема 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 такий:

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

7. Реалізацією державної політики зайнятості населення, про-фесійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, праце-влаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не пра-цюючих громадян займаються:

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

8. Завдання забезпечення надійного функціонування обласних, районних і міських систем обліку, планування та регулю-вання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постій-

ними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання вирішують:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) регіональні органи влади;
- г) професійні спілки.

9. 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 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.

10. Документ, що регламентує діяльність структурних підрозділів кадрової служби, їх завдання, функції, права та відповідальність, називається:

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

11. Документ, що регламентує діяльність у межах кожної управлінської посади, включає вимоги до працівників, які обіймають цю посаду, їх обов'язки, права та відповідальність, складається на підставі типових вимог до посади, викладених у 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.

12. Угода між працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати

роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою та підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, — це:

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

13. До недержавних організацій, що забезпечують формування та розвиток ринку праці, належать:

- а) кадрові агентства;
- б) трудові колективи;
- в) профспілки підприємств;
- г) регіональні органи управління.

Література [11, с. 165; 13, с. 84–87]

Тема 14. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації

1. Глобалізація та її вплив на ринок праці.
2. Глобалізація і доходи працюючих.
3. Міжнародна організація праці (МОП) — координатор міжнародного співробітництва. Цілі, завдання, органи, методи роботи МОП.
4. Стан інтеграції України в міжнародний ринок праці.

Сутність і роль економічної глобалізації. Глобалізація — об'єктивний і необхідний процес. Внесення глобалізацією корективів у нерівномірність економічного розвитку. Глобалізація і загострення міжнародної конкуренції. Національна держава — самостійна макросистема і суб'єкт загальносвітових відносин. Глобалізація та її вплив на ринок праці. Зміни соціально-трудомих відносин. Глобалізація і доходи працюючих. Намагання роботодавців знижувати заробітну плату. Проблематичність принципу “однакові оплати за однакову працю”. Загроза регулюванню ринку праці та децентралізації колективних переговорів. Міжнародна організація праці (МОП) — координатор міжнародного співробітництва. Цілі, завдання, органи, методи роботи МОП. Підвищення ролі МОП у період посилення глобаліза-

ції у сфері зайнятості, безробіття, соціального захисту. Стан інтеграції України в міжнародний ринок праці. Робоча сила України за кордоном: чисельність, оплата праці, умови праці й перебування. Захист національного ринку праці від негативних наслідків глобалізації.

Питання для самоконтролю і завдання

1. Сутність глобалізації як процесу.
2. Як виявляється роль глобалізації у світовій економіці та впливає на зайнятість малокваліфікованої робочої сили?
3. Через які міжнародні інститути розвиток глобалізації сприяє створенню єдиного ринку?
4. Переваги економічної глобалізації.
5. Недоліки економічної глобалізації.
6. Вплив глобалізації на зайнятість.
7. Як слід позбавитися негативних наслідків глобалізації в галузі соціально-трудова відносин?
8. Діяльність МОП щодо запобігання негативних наслідків глобалізації в галузі соціально-трудова відносин.
9. Співробітництво України з МОП.
10. Доведіть графічно, як на зайнятість впливають субсидії, трансферти та оподаткування доходу фізичних осіб.
11. Проаналізуйте фіксовані дані за минулий рік щодо структури чисельності громадян України, які тимчасово працювали за кордоном.

Література [11, с. 187–199; 13, с. 352]

Тема 15. Особливості національного ринку праці в Україні

1. Аналіз сучасного стану зайнятості та безробіття в Україні.
2. Особливості та негативні тенденції у структурі зайнятості населення в Україні.
3. Проблеми якості робочої сили в Україні.

Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні. Особливості та етапи формування національного ринку праці. Вплив реформування заробітної плати на стан зайнятості та безробіття. Соціально-демографічні групи населення, їх роль і місце на ринку праці. Економічна і соціальна функції молоді. Причини молодіжного безробіття. Особи середнього віку (30–49 років). Особи передпенсійного віку. Зайнятність пенсіонерів і підлітків. Фактори впливу на рівень зайнятості пенсіонерів та підлітків. Зайнятність жінок, причини їх безробіття та незайнятості. Особливості структури зайнятості та негативні тенден-

ції у структурі зайнятості населення в Україні. Причини і наслідки цих тенденцій. Напрямки державної політики щодо подолання негативних тенденцій у структурі зайнятості населення. Проблеми якості робочої сили в Україні. Роль органів державного управління в підвищенні якості робочої сили. Необхідність докорінної зміни і значного посилення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Необхідність підвищення якості загальної і вищої освіти.

Тести

1. Перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався:

- а) у дореволюційній Росії;
- б) у 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. Другий період розвитку ринку праці почався:

- а) із прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- б) зі встановленням права людини на працю та безробітного на отримання матеріальної допомоги;
- в) з отриманням права місцевих рад народних депутатів трудящих примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці;
- г) з монополізації Державним органами влади функцій регулювання відносин праці та реєстрації безробітних.

3. Третій період розвитку ринку праці почався:

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

4. Четвертий період розвитку ринку праці почався:

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

5. Примусова реєстрація, мобілізація працездатного населення та його розподіл за галузями економіки, наявність трудової армії, милітаризація праці, характерні для такого періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

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

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

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

8. У розвинених капіталістичних країнах світу формується механізм регулювання національних та регіональних ринків праці, що відбувається за такою кількістю етапів:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

9. Перший етап розвитку національних та регіональних ринків праці в розвинених капіталістичних країнах світу відбувався в таких роках ХХ ст.:

- а) 20-х;
- б) 30-х;
- в) 40-х;
- г) 50-х.

- 10. Епізодичний характер регулювання, що зумовлюється екстремальними ситуаціями, які виникають в економіці, характерний для якого етапу розвитку ринку праці капіталістичних країн:**
- а) першого;
 - б) другого;
 - в) третього;
 - г) четвертого.
- 11. Правові засади регулювання ринку праці розроблялись на такому етапі розвитку ринку праці капіталістичних країн:**
- а) першому;
 - б) другому;
 - в) третьому;
 - г) четвертому.
- 12. Систематичний вплив на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції, що передбачає створення державою нових робочих місць у державному секторі, організацію суспільних робіт, розширення сфери державної освіти та професійної підготовки, підвищення обсягу витрат на допомоги, відбувся на такому етапі розвитку ринку праці капіталістичних країн:**
- а) першому;
 - б) другому;
 - в) третьому;
 - г) четвертому.
- 13. Панування кейнсіанської теорії регулювання ринку праці було характерно для таких років ХХ ст.:**
- а) 20–30-х;
 - б) 40–50-х;
 - в) 50–60-х;
 - г) 60–70-х.
- 14. Консервативний напрямок державного регулювання ринку праці на третьому етапі його розвитку був характерний для таких країн:**
- а) Німеччина;
 - б) Франції;
 - в) Англії;
 - г) США.

15. Ліберальний напрямок державного регулювання ринку праці на третьому етапі його розвитку був характерний для таких країн:

- а) Німеччини;
- б) Франції;
- в) Англії;
- г) США.

16. За співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці України за 1991–2004 рр. виокремлюються такі етапи розвитку ринку праці України та її регіонів: початковий етап трансформації – пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 раза швидше; проміжний етап трансформації – попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю; етап економічного зростання – пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 раза швидше. Для цих етапів характерна така хронологія:

- а) 1991–1993 рр.; 1994–1998 рр.; 1999–2004 рр.;
- б) 1991–1995 рр.; 1996–1999 рр.; 2000–2004 рр.;
- в) 1991–1994 рр.; 1995–1999 рр.; 2000–2004 рр.;
- г) 1991–1995 рр.; 1996–2000 рр.; 2001–2004 рр.

Література [11, с. 200–217; 13, с. 305–360]

Тема 16. Внутрішньофірмовий ринок праці

1. Поняття, основні елементи та особливості внутрішньофірмового ринку праці.
2. Дисбаланс на внутрішньофірмовому ринку праці.
3. Методи пристосування внутрішньофірмової пропозиції робочої сили до економічних змін.
4. Державні заходи пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників, підтримка вітчизняного товаровиробника.

Поняття та основні елементи внутрішньофірмового ринку праці. Роль і функції внутрішньофірмового ринку праці у процесах, що відбуваються на сукупному ринку праці. Особливості внутрішньофірмового ринку праці. Дисбаланс на внутрішньофірмовому ринку праці. Дефіцит і надлишок робочої сили на внутрішньофірмовому ринку праці. Методи пристосування внутрішньофірмової пропозиції робочої сили до економічних змін на підприємстві. Державні заходи

щодо пом'якшення негативних наслідків вивільнення працівників, підтримка вітчизняного товаровиробника. Дискримінація на внутрішньофірмовому ринку праці. Види дискримінації. Теоретичні засади дискримінації на ринку праці.

Тести

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, встановлення таких відносин співпраці працівника і колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін, – це:

- а) адаптація;
- б) атестація;
- в) професійне зростання;
- г) соціалізація.

3. Причини руху кадрів такі:

- а) виникають безпосередньо на підприємстві (умови праці, заробітна плата, перспективи професійного зростання, морально-психологічний клімат у колективі та ін.);
- б) особисті (вік працівника, рівень освіти та ін.);
- в) зовнішні (сімейні обставини, можливість перейти на перспективніше підприємство та ін.);
- г) форс-мажорні обставини.

4. До видів руху персоналу належать:

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

5. Основними процесами руху кадрів є такі:

- а) введення 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 понад рік до їх середньооблікової чисельності;
- б) відносну кількість прийнятих нових працівників;
- в) відношення кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і звільнені за прогули, інші порушення дисципліни та з інших причин, що не зумовлені виробничою або загальнодержавною потребою і незаплановані до середньооблікової чисельності працівників за той самий період;
- г) заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства, тобто найменша кількість прийнятих або звільнених, віднесена до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів.

7. Адаптація може бути такою:

- 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 засвоєння етичних норм, правил поведінки на фірмі;
- г) останньою, коли адаптація здійснюється останній раз перед звільненням працівника.

8. Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися:

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

9. Перевищення обороту кадрів з прийняття над оборотом кадрів зі звільнення у 2007 р. було характерно:

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

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

- а) позитивні;
- б) негативні;
- в) сталі;
- г) немає правильної відповіді.

11. Традиційні методи оцінювання персоналу такі:

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

12. Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати так:

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

13. Розрізняють такі види кар'єри:

- а) професійна;
- б) внутрішньоорганізаційна;
- в) соціальна;
- г) трудова.

14. Стратегія, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні, тимчасові працівники, периферійна робоча сила, які при виникненні трудовозбиткової кон'юнктури вивільняються по чергово починаючи з останньої, називається стратегією:

- а) “трилисника”;
- б) “трикутника”;
- в) професійності;
- г) правильної відповіді немає.

Література [13, с. 88–99; 19, с. 48–52]

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Місце ринку праці в економічній системі.
2. Взаємодія суб'єктів ринку праці.
3. Функціональний зв'язок ринку праці з іншими типами ринків за економічним призначенням.
4. Розподільча функція ринку праці.
5. Відтворювальна функція ринку праці.
6. Класична і неокласична теорії функціонування ринку праці.
7. Кейнсіанська теорія функціонування ринку праці.
8. Марксистська теорія функціонування ринку праці.
9. Особливості ринку праці та наслідки його функціонування.
10. Механізм саморегулювання ринку праці.
11. Фактори впливу на індивідуальний і сукупний попит на працю.
12. Практичні висновки з класичної теорії пропозиції робочого часу.
13. Взаємозв'язок "людського капіталу" і заробітної плати.
14. Розвиток "людського капіталу" з позицій індивіда, організації, держави.
15. Зв'язок між інтенсивністю, якістю праці та заробітною платою.
16. Концептуальні підходи до визначення ринків праці та робочої сили.
17. Ціна і вартість робочої сили.
18. Практичний прояв факторів впливу на сукупну пропозицію праці.
19. Практичне значення еластичності попиту на працю із заробітної плати.
20. Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні.
21. Якісний склад пропозиції робочої сили.
22. Конкуренція роботодавців за робочу силу як умова ефективності функціонування ринку праці.
23. Ринок робочих місць.
24. Коротко- та довгостроковий попит на робочу силу.
25. Капіталовкладення в освіту.
26. Практичне значення сегментації ринку праці.
27. Структурно-функціональний аналіз пропозиції робочої сили.
28. Гранична продуктивність праці.
29. Ефекти доходу та заміни.
30. Регіональний аспект пропозиції робочої сили в Україні.

31. Конкуренція носіїв робочої сили за робочі місця як умова ефективного функціонування ринку праці.
32. Залежність рівня заробітної плати від рівня освіти.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Конституція України*. — К., 1996.
2. *Закон України “Про зайнятість населення”*.
3. *Закон України “Про підприємництво”*.
4. *Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”*.
5. *Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”*.
6. *Закон України “Про оплату праці”*.
7. *Закон України “Про колективні договори і угоди”*.
8. *Закон України “Про мінімальний споживчий бюджет”*.
9. *Закон України “Про професійно-технічну освіту”*.
10. *Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник*. — К.: Знання, 2004. — 536 с.
11. *Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості*. — К.: Вид-во КНЕУ, 2005. — 252 с.
12. *Васильченко В. С., Петюх В. М., Щетиніна Л. В. Ринок праці: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисцип.* — К.: Вид-во КНЕУ, 2006. — 228 с.
13. *Волкова О. В. Ринок праці: Навч. посіб.* — К.: Центр навч. літ., 2007. — 624 с.
14. *Калина А. В. Ринок праці*. — К.: МАУП, 2006. — 153 с.
15. *Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Моногр.* — К.: Вид-во КНЕУ, 2004. — 230 с.
16. *Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда*. — Женева: МБТ, 1991. — Т.1, 2.
17. *Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посіб.* — К.: Центр навч. літ., 2003. — 224 с.
18. *Лібанова Е. М., Палій О. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики*. — К.: Основи, 2004. — 491 с.
19. *Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посіб.* — К.: Вид-во КНЕУ, 1999.
20. *Петюх В. М. Ринок праці: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисцип.* — К.: Вид-во КНЕУ, 2000. — 128 с.

21. *Шевченко Л. С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Моногр. — Харків, 2007. — 336 с.
22. *Шевчук П. Є.* Сучасні тенденції на ринках праці та у структурі зайнятості в країнах Європи // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — Вип. 10.
23. *Економіка труда и социально-трудовые отношения* /Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: ЧЕРО МГУ, 1996.

Додаткова

1. *Венгер А. М.* Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — вип. 10.
2. *Економічна енциклопедія* / Голов. ред. ради Б. Д. Гаврилишин, відп. ред. С. В. Мочерний. — К.: Вид. центр “Академія”, 2000. — Т 1.
3. *Ринок праці України у 2000–2003 р.*: Аналіт.- стат. зб. — К.: Держ. центр зайнятості Мінпраці України, 2001–2004.
4. *Профорієнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян* / В. А. Савченко, Н. О. Павловська, В. І. Герасимчук, В. О. Покрищук. — К.: Вид-во НЦ ЗРП, 1997.

Статистичні джерела

1. *Економічна активність населення України*: Стат. зб. / Держкомстат України.
2. *Праця в Україні*: Стат. зб. / Держкомстат України.
3. *Ринок праці в Україні у 2007 році*. Аналіт.- стат. зб. / Мінпраці України; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.
4. *Україна в 2007 році*: Стат. щорічник / Держкомстат України.



ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Ринок праці”.....	4
Програмний матеріал вивчення дисципліни “Ринок праці”.....	5
Теми рефератів.....	56
Список літератури.....	57

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *Л. С. Тоболіч*
Комп'ютерне верстання *А. А. Кучерук*

Зам. № ВКЦ-4084

Підп. до друку 23.02.09. Формат 60×84/16. Папір офсетний.
Друк ротативний трафаретний. Ум. друк. арк. 3,5. Обл.-вид. арк. 3,5.
Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП
ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. ХХ

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*