

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації  
до практичних завдань  
з навчальної дисципліни**

**"РИНОК ПРАЦІ"**

**для студентів напряму підготовки  
6.030505 "Управління персоналом  
та економіка праці"  
всіх форм навчання**

**Харків  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
2016**

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом.  
Протокол № 11 від 23.02.2016 р.

**Укладач** Г. І. Писаревська

**Методичні** рекомендації до практичних завдань з навчальної  
М 54 дисципліни "Ринок праці" для студентів напряму підготовки  
6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" всіх форм  
навчання / уклад. Г. І. Писаревська. – Харків : ХНЕУ ім. С. Куз-  
неця, 2016. – 52 с.

Подано методичні рекомендації до виконання практичних завдань для  
набуття студентами досвіду у вирішенні практичних ситуацій та поглибленого  
вивчення навчальної дисципліни на основі теоретичних знань. Наведено  
ситуаційні завдання та практичні вправи, які розроблено відповідно до робочої  
програми навчальної дисципліни.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління  
персоналом та економіка праці" всіх форм навчання.

## Вступ

У ринковій економіці на сучасному етапі важливе місце посідає ринок праці, оскільки він забезпечує економіку необхідною робочою силою, сприяє процесу працевлаштування економічно-активного населення, забезпечує формування ціни робочої сили. В Україні як на національному, так і на регіональному рівнях відбулося становлення ринку праці, що супроводжувалося досить складними процесами адаптації економіки та працездатного населення до ринкових відносин (безробіттям, зниженням ціни робочої сили, переходом до нового типу трудових відносин тощо). Розвиток ринку праці сприяє не тільки зростанню ВВП та покращення економічної ситуації в державі, але й покращенню якості трудового життя, підвищенню рівня життя населення та підвищенню якості робочої сили. Крім цього, ринок праці впливає на вирішення економічних, соціальних та науково-технічних проблем в економіці, а також на розвиток та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Це обумовлює важливість вивчення навчальної дисципліни для студентів спеціальності "Управління персоналом та економіки праці".

Метою навчальної дисципліни "Ринок праці" є формування у студентів комплексу знань та практичних навичок щодо механізму ринкового, державного та колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин між суб'єктами ринку праці, а також набуття вмінь і навичок практичного застосування отриманих знань.

Предметом навчальної дисципліни постає теоретико-методологічні та економічні аспекти формування і регулювання механізмів ринку праці.

Головне завдання дисципліни полягає у вивченні теоретичних положень ринку праці; набутті вмінь і навичок практичного застосування цих знань у практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства, галузі та національної економіки.

Для виконання ситуаційних завдань необхідно вивчити відповідну тему теоретичного матеріалу.

# Методичні рекомендації щодо проведення практичних завдань та розв'язання ситуаційних завдань

## Змістовий модуль 1. Ринок праці як соціальне середовище розподілу та обліку робочої сили

### Тема 1. Ринок праці та його місце в економічній системі

#### Практичне заняття 1

##### 1.1. Визначення динаміки економічно активного населення

Визначити відносні показники економічно активного населення (ланцюгові – коефіцієнт зростання, базисні – абсолютний приріст), а також частку кожної області у загальній чисельності економічно активного населення країни за кожен рік (у відсотках). Обчислені показники звести до таблиці та проаналізувати.

Динаміку економічно активного населення проілюструвати на графіку. Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 1.

Таблиця 1

#### Вихідні дані

Область	Значення за роками, тис. осіб				
	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Україна, у тому числі	20 894,1	20 893,0	20 851,2	20 824,6	19 920,9
Дніпропетровська	1 659,6	1 643,6	1 637,0	1 637,8	1 601,7
Донецька	2 166,6	2 173,1	2 157,2	2 133,7	1 968,8
Луганська	1 094,1	1 072,5	1 077,1	1 078,0	990,3
Львівська	1 190,0	1 192,8	1 189,0	1 189,0	1 135,4
Одеська	1 112,5	1 115,2	1 126,0	1 124,0	1 081,9
Харківська	1 365,2	1 375,2	1 373,6	1 370,6	1 285,6
м. Київ	1 473,7	1 483,5	1 480,8	1 490,6	1 362,7

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення слід визначити поняття економічної активності населення, проаналізувати стан, динаміку та причини зниження економічної активності за областями. Крім цього,

необхідно визначити причини, що обумовлює найбільшу частку економічно активного населення саме у зазначених областях.

## 1.2. Визначення економічної активності населення

Визначити кількість економічно активного населення, в тому числі чоловіків та жінок, а також коефіцієнт економічної активності населення, в тому числі чоловіків та жінок. Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 2.

Таблиця 2

### Вихідні дані

Показники	Значення за роками, тис. осіб	
	2013 рік	2014 рік
Кількість зайнятого населення	19 314,2	18 073,3
у тому числі чоловіків	10 056,5	9 354,4
Усього безробітних	1 510,4	1 847,6
у тому числі жінок	603,3	709,4
Загальна кількість населення	45 372,2	45 245,9
у тому числі чоловіків	20 962,7	20 918,3

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід користуватися такою формулою:

$$P_{\text{еакт}} = \frac{Ч_{\text{еакт}}}{Ч_{\text{заг}}} \times 100, \quad (1)$$

де  $P_{\text{еакт}}$  – рівень економічної активності населення, %;

$Ч_{\text{еакт}}$  – кількість економічно активного населення, тис. осіб;

$Ч_{\text{заг}}$  – загальна кількість населення, тис. осіб;

## 1.3. Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці України

Оцінювання стану і ступеня розвитку ринку праці – складне і важливе завдання. Це обумовлюється нерівномірністю розвитку регіонів України, складною економічною ситуацією порівняно з сучасними світовими тенденціями розвитку ринку праці, а також великою кількістю показників аналізу ринку праці.

**Мета завдання.** Визначити основні тенденції розвитку ринку праці в Україні з урахуванням розвитку регіонів, економічною ситуацією в країні, а також сучасними світовими тенденціями розвитку ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно проаналізувати сучасний стан ринку праці, використовуючи такі показники, як: попит на робочу силу та пропозицію робочої сили в Україні, зайнятість населення, безробіття, рівень доходів населення, інституціонально-організаційне та правове забезпечення функціонування ринку праці. Запропонувати основні напрями регулювання ринку праці.

## **Тема 2. Механізми саморегулювання і функціонування ринку праці**

### **Практичне заняття 2**

#### **2.1. Класичні моделі ринку праці**

В основі саморегулювання ринку праці лежать закони попиту і пропозиції на робочу силу. Взаємодія попиту і пропозиції визначає ціну товару "робоча сила", якою є заробітна плата. Взаємодію попиту і пропозиції на ринку праці визначають за допомогою декількох моделей взаємодії продавців і покупців праці залежно від ступеня конкуренції. Серед них: суто конкурентний ринок праці, модель монопсонії (монополії одного покупця), моделі з урахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії.

**Мета завдання.** Визначити зміст класичних моделей ринку праці, навести приклад їх застосування в Україні.

**Постановка завдання.** Необхідно проаналізувати класичні моделі ринку праці, навести приклади їх застосування за різних умов в Україні, запропонувати найбільш підходящу модель з урахуванням сучасного стану розвитку ринку праці в Україні.

#### **2.2. Зарубіжні моделі ринку праці**

У кожній країні існує своя національна модель ринку праці, на формування якої впливає система підготовки та перепідготовки, зростання кваліфікації робітників, система заповнення вакантних місць та способи регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Поєднання і домінування тих чи інших факторів дозволяє виокремити три основні моделі: японську модель ринку праці, модель США та шведську модель

**Мета завдання.** Визначити зміст зарубіжних моделей ринку праці, обґрунтувати можливість їх застосування в Україні з урахуванням особливостей вітчизняного ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно розкрити сутність зарубіжних моделей ринку праці, обґрунтувати необхідність їх застосування в Україні з урахуванням сучасних світових тенденцій та тенденцій ринку праці України, запропонувати найбільш підходящу модель з урахуванням сучасного стану розвитку ринку праці в Україні.

### 2.3. Розрахунок рівноважних рівнів заробітної плати та зайнятості

Лінії попиту та пропозиції описуються такими рівняннями:

$$W = 120 - 0,3 \times S_L;$$

$$W = 90 + 0,6 \times S_L,$$

де  $W$  – ставка заробітної плати;

$S_L$  – кількість працівників.

Необхідно визначити рівноважні рівні заробітної плати та зайнятості аналітичним методом, розрахувати нові рівноважні рівні заробітної плати та зайнятості за умови підвищення ставки заробітної плати на 10 грошових одиниць. Побудувати графіки попиту та пропозиції та позначити всі зміни на ньому. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Для вирішення завдання необхідно прирівняти обидві функції, щоб визначити кількість зайнятих працівників ( $S_L$ ). Підставивши  $S_L$  у будь-яке рівняння, отримаємо значення ( $W$ ), тобто ставку заробітної плати. Таким же чином слід підставити нове значення ставки заробітної плати у рівняння щоб отримати дані про зайнятість.

### 2.4. Розрахунок рівноважних рівнів заробітної плати та зайнятості

Попит і пропозиція на певному ринку праці описуються функціями:

$$D_L = 800 - 40 \times w;$$

$$S_L = 200 + 20 \times w,$$

де  $D_L$  – обсяг попиту на послуги працівників;  
 $S_L$  – кількість осіб, що пропонують послуги праці;  
 $w$  – денна ставка зарплати в гривнях.

Необхідно визначити рівноважну ставку зарплати та обсяг найманих працівників на цьому ринку. Що спостерігатиметься на цьому ринку, якщо уряд встановить мінімальну ставку оплати праці для цієї категорії працівників на рівні 15 гривень на день. Слід побудувати графіки попиту та пропозиції і позначити всі зміни на ньому.

**Методичні рекомендації.** Для вирішення завдання необхідно користуватися методичними рекомендаціями до попереднього завдання.

### Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

#### Практичне заняття 3

#### 3.1. Обґрунтування індивідуальної пропозиції на ринку праці та її складових

Пропозиція праці може аналізуватися як на рівні ринку праці, так і на рівні окремої людини (потенційного працівника), яка приймає рішення щодо своєї участі у трудових відносинах. Отже, працівник, що має певний рівень освіти, кваліфікації та досвіду, обирає між працею як джерелом доходу та вільним часом (дозвіллям).

**Мета завдання.** Визначити поняття індивідуальної пропозиції на ринку праці та її складових.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити поняття індивідуальної пропозиції на ринку праці та його складові, обґрунтувати фактори формування індивідуальної пропозиції, визначити поняття ефекту доходу та ефекту заміщення, навести їх приклади залежно від ситуації на ринку праці, а також від індивідуальних характеристик, соціального статусу та статі людини (вибір пенсіонера – працювати, чи йти на пенсію, студента – працювати, чи вчитись, жінки – працювати, чи доглядати за дітьми тощо). Визначити поняття кривої байдужості та графічно зобразити її зміну залежно від ситуації, коли людина гостро потребує грошей або ситуації, коли людина не хоче працювати або потребує багато вільного часу.



### 3.2. Фактори зниження ефективності у людський капітал в Україні

Поняття "людський капітал" означає міру притаманній людині здатності приносити дохід та містить в собі природжені здібності та таланти, а також освіту і набуту кваліфікацію. Освіта формує робочу силу, робить її більш кваліфікованою, більш продуктивною та більш конкурентоспроможною на ринку праці. Це приводить до підвищення ставок заробітної плати, зростання заробітної плати та підвищення рівня життя. В умовах розвинутого ринку праці існує закономірність – високий рівень освіти забезпечує високий рівень доходів. Для отримання освіти необхідно інвестувати у людський капітал. Для прийняття інвестиційного рішення необхідно зважити всі витрати та вигоди.

**Мета завдання.** Обґрунтувати фактори зниження економічної ефективності інвестицій у людський капітал в Україні.

**Постановка завдання.** Необхідно обґрунтувати фактори зниження економічної ефективності інвестицій у людський капітал в Україні методом мозкового штурму. Слід навести складові витрат у людський капітал, спрогнозувати очікувану вигоду та зробити висновки щодо доцільності інвестицій в освіту.

### 3.3. Як я бачу своє працевлаштування

Забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні є одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. У процесі пошуку молодь стикається із певними організаційними та психологічними труднощами. Їхньою причиною є відсутність в особи внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивація поведінки в нових ринкових умовах, а також незнання законодавства про працю та ситуації на ринку праці.

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних, нерегламентованих і деструктивних моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості).

**Мета завдання.** Розробити модель поведінки студента з вирішення питання свого працевлаштування, спираючись на знання законодавства про працю України, а також на аналіз ринку праці за місцем проживання.

**Постановка завдання.** Для вирішення завдання необхідно, перш за все, визначити основні положення Кодексу Законів про працю в Україні у контексті перспективного самовизначення молодого спеціаліста на ринку праці: основні трудові права робітників; трудовий договір; робочий час і нормування праці; оплата праці та її державне і договірне регулювання, законодавчі положення праці жінок і молоді. Далі необхідно проаналізувати ринок праці, тобто його стан за місцем проживання: склад безробітного населення; види безробіття за факторами виникнення; типи кон'юнктури ринку та його особливості функціонування і сегментації; види дискримінації працевлаштування; програми органів місцевого самоврядування із вирішення проблем зайнятості населення. Останнім кроком слід обґрунтувати своє бачення працевлаштування: модель поведінки з вирішення питання свого працевлаштування (залучення евристичних знань і творчості у контексті теорії ринку праці, усвідомлення себе як особистості в системі ціннісної орієнтації).

## **Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці**

### **Практичне заняття 4**

#### **4.1. Обґрунтування сукупної пропозиції на ринку праці та її джерел**

Сукупна пропозиція робочої сили означає потребу різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом та на цій основі – джерел засобів існування.

**Мета завдання.** Визначити поняття сукупної пропозиції на ринку праці, її джерел і потоків, а також факторів впливу на сукупну пропозицію робочої сили.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити поняття сукупної пропозиції на ринку праці, її джерел і потоків, а також факторів впливу на сукупну пропозицію робочої сили з позицій регіонального аспекту: визначити обсяги пропозиції, структуру, особливості формування пропозиції робочою силою за регіонами України.

## 4.2. Визначення пропозиції робочої сили

В області налічується 1 062 тис. жителів, серед них частка осіб у віці 15 – 70 років включно становить 75 %. 3 осіб цієї вікової категорії 112 тис. доглядають дітей і хворих; 47 тис. школярі, студенти і курсанти військових училищ (усі на денному навчанні); 51 тис. незайнятих громадян, серед яких 15 тис. безробітні. Усі інші громадяни у віці від 15 – 70 років зайняті економічною діяльністю.

Визначити кількість економічно активного населення та рівень його економічної активності, а також кількість зайнятого населення та рівень зайнятості. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід користуватися формулою, наведеною у завданні 1.2, а також такою формулою:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{\text{еакт}}} \times 100, \quad (2)$$

де  $P_3$  – рівень зайнятості населення, %;

$Ч_{\text{еакт}}$  – кількість економічно активного населення, тис. осіб;

$Ч_3$  – кількість зайнятого населення, тис. осіб;

## 4.3. Розрахунок коефіцієнта напруженості на ринку праці

Кількість економічно активного населення в місті складає 18 тис. осіб, з них безробітних 5 %. На 01.01.2015 р. кількість вільних вакансій у місті складало 200 місць. За 2015 рік індекс зміни рівня безробіття склав 1,06. Визначити індекс зміни коефіцієнта напруженості на ринку праці в місті, за умови скорочення чисельності економічно активного населення на 4 %, і зниження кількості вільних вакансій на 5,5 %. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання, перш за все, слід визначити кількість безробітних в базовому періоді. Після цього визначається коефіцієнт напруженості на ринку праці у базовому періоді як відношення чисельності безробітних у базовому періоді до кількості вільних вакансій у місті. Далі визначається кількість безробітних у плановому періоді та коефіцієнт напруженості на ринку праці в плановому періоді. Останнім кроком слід визначити індекс зміни коефіцієнта напруженості на ринку праці.

## Практичне заняття 5

### 5.1. Розрахунок річної пропозиції на ринку праці

Населення міста складає 800 тис. осіб; у якості безробітних зареєстровані 13 тис. осіб. Упродовж року з підприємств міста вивільнені 44 тис. осіб, з яких 15 тис. працевлаштовані на тих же підприємствах; на ринок праці вступають 5 тис. осіб, які раніше не працювали; сальдо міграції трудових ресурсів складає 2 тис. осіб. Розрахуйте річну пропозицію робочої сили. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід опиратися на раніше набуті знання та попередні вирішені задачі.

### 5.2. Розрахунок перспективної кількості працездатного населення

Визначити перспективну кількість працездатного населення міста, що потребує робочих місць, за умови, що кількість трудових ресурсів складає 500 тис. осіб. З них: жінок, що доглядають за малолітніми дітьми, – 5 тис. осіб; багатодітних матерів – 0,5 тис. осіб; осіб, які знаходяться в стані зміни роботи, – 5 тис. осіб; військовослужбовців – 3 тис. осіб; осіб, які потребують навчання з відривом від виробництва, – 1,5 тис. осіб.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід опиратися на раніше набуті знання та попередні вирішені задачі.

### 5.3. Розрахунок перспективної кількості трудових ресурсів

Розрахуйте за регіоном перспективну кількість трудових ресурсів за умови, що коефіцієнт природного приросту населення складає 5 проміле, коефіцієнт міграційного приросту – 15 проміле, частка трудових ресурсів у всьому населенні буде нижча на 4 % порівняно з базисним періодом. Кількість населення на початок планованого періоду складає 12 млн осіб, трудових ресурсів – 8 млн осіб. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід визначити коефіцієнт загального приросту населення як суму природного та міграційного приросту. Після цього розрахувати питому вагу трудових ресурсів у загальній чисельності населення на початок планованого періоду та на

перспективу. Далі слід розрахувати перспективну кількість населення та перспективну кількість трудових ресурсів.

## **Тема 5. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу**

### **Практичне заняття 6**

#### **6.1. Шляхи подолання скорочення попиту на робочу силу в умовах кризи**

Попит на робочу силу – це сукупна потреба роботодавців у працівниках для виробництва товарів і послуг відповідно до попиту на ці товари та послуги. Обсяг попиту на робочу силу визначається кількістю та якістю робочих місць, що існують в економіці і функціонують або потребують заповнення.

Попит на робочу силу формується існуючими робочими місцями та вакансіями і характеризує обсяг та структуру суспільної потреби у робочій силі, представленої на ринку праці та забезпеченої відповідними засобами виробництва, оплатою праці, благами та послугами. Попит на робочу силу відображає потребу роботодавців у працівниках для заповнення робочих місць та вакансій. Відсутність попиту на робочу силу, в першу чергу, призводить до підвищення рівня безробіття, що обумовлює необхідність скорочення попиту на робочу силу.

**Мета завдання.** Обґрунтувати шляхи подолання скорочення попиту на робочу силу в умовах кризи.

**Постановка завдання.** Необхідно обґрунтувати шляхи подолання скорочення попиту на робочу силу в кризових умовах розвитку України, використовуючи метод мозкового штурму. Оцінити можливість впровадження зазначених пропозицій та зробити висновки.

#### **6.2. Розрахунок попиту на робочу силу**

Визначити додатковий попит (ДП) на робочу силу впродовж року та загальний річний попит (РП) на робочу силу за галузями та в цілому за господарством. Зробити висновки. Галузева структура зайнятості наведена в табл. 3.

**Вихідні дані, тис. осіб**

Галузі	Кп	Пп	В	П	Кк
Промисловість	170	21,7	25	10	160
Будівництво	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	–	25
Сфера послуг	125	6,5	3	2	130
Інші	5	1,5	–	–	7
Усього	400	46	44	15	387

У табл. 3 Кп – кількість на початок року; Пп – попит на початок року; В – кількість вивільнених упродовж року, план; П – з числа вивільнених працюєвлаштовано на тих же підприємствах; Кк – кількість на кінець року, план.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід визначити додатковий попит та річний попит за такими формулами:

$$ДП = Чк - (Чп - В + П). \quad (3)$$

$$РП = ДП + Пп. \quad (4)$$

**6.3. Розрахунок додаткового попиту на робочу силу**

Кількість працівників на підприємствах міста на початок року склала 500 тис. осіб, планова кількість на кінець року – 480 тис. осіб. Упродовж року з підприємств міста було вивільнено 60 тис. осіб, із них 28 тис. осіб працюєвлаштовані на тих же підприємствах. Визначити додатковий попит на робочу силу упродовж року.

**Методичні рекомендації.** Спочатку слід розрахувати кількість робочої сили на підприємствах міста в результаті вивільнення працівників і працюєвлаштування частини з них на тих же підприємствах у кінці року. Отримане значення слід порівняти з плановою кількістю на кінець року для визначення додаткового попиту.

#### **6.4. Розрахунок попиту, пропозиції, потенціального працевлаштування, недостачу та надлишок працівників**

Визначити, як змінюється попит, пропозиція, потенціальне працевлаштування, недостача та надлишок працівників у будівництві внаслідок дії замовлення на додаткове будівництво об'єктів, розрахований на використання 500 осіб додатково, якщо початковий попит та пропозиція на робітників склали, відповідно, 6 тис. та 2 тис. осіб, з яких 1 тис. осіб були працевлаштовані. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід врахувати, що попит та працевлаштування збільшаться за рахунок додаткового будівництва об'єктів. Недостача робочої сили зміниться за рахунок попиту та працевлаштування. Створення додаткових робочих місць не змінить пропозицію, а надлишок зменшиться також за рахунок новостворених робочих місць.

### **Тема 6. Зайнятість населення**

#### **Практичне заняття 7**

##### **7.1. Визначення поняття "Зайнятість населення" та його видів**

Зайнятість характеризується як соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

**Мета завдання.** Визначити поняття, види та форми зайнятості, а також обґрунтувати підходи до визначення зайнятості відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" та за методологією МОП.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити поняття зайнятості населення, форми і види зайнятості, визначити співвідношення понять

"продуктивна, ефективна, раціональна, оптимальна зайнятість". Обґрунтувати підходи до визначення зайнятості відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" та за методологією МОП.

## **7.2. Розрахунок рівня зайнятості населення**

Визначити рівень зайнятості трудових ресурсів у народному господарстві, а також зайнятість населення різними видами суспільно корисній діяльності. Проаналізувати ефективність розподілу трудових ресурсів за видами зайнятості, якщо у 2015 році трудові ресурси країни склали 28,7 млн осіб, у тому числі в працездатному віці – 27,1 млн осіб, працюючих осіб старшого віку і підлітків – 1,6 млн осіб. З них зайняті в народному господарстві (без зайнятих в особистому і підсобному господарстві) – 23,2 млн осіб, учні – 1,9 млн осіб, військовослужбовці – 0,8 млн осіб, незайняті працездатні громадяни в працездатному віці – 2,8 млн осіб, у тому числі вимушено незайняті (що шукають роботу) – 1,1 млн осіб.

**Методичні рекомендації.** Перш за все, необхідно розрахувати кількість зайнятих, яка складається з кількості зайнятих у народному господарстві, учнів та військовослужбовців. Після цього слід розрахувати рівень зайнятості населення з відношення кількості зайнятих до кількості трудових ресурсів країни. Далі необхідно подати структуру зайнятості у вигляді таблиці для визначення розподілу зайнятих за сферами їх застосування, а також для виявлення зайнятого та незайнятого населення в загальній кількості трудових ресурсів.

## **Практичне заняття 8**

### **8.1. Аналіз зайнятості населення за видами економічної діяльності**

Проаналізувати кількість зайнятих за всіма видами економічної діяльності в Україні за 2012 – 2014 роки. Визначити питому вагу (у %) кожного показника, а також динаміку чисельності зайнятого населення. Побудувати графік, що ілюструє динаміку зайнятого населення за 2012 – 2014 роки. Як, на вашу думку, може змінитися ситуація у наступні 5 років? Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 4.



## Вихідні дані

Види економічної діяльності	Значення за роками, тис. осіб		
	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Усього зайнято	19 261,4	19 314,2	18 073,3
Сільське, лісове та рибне господарство	3 308,5	3 389,0	3 091,4
Промисловість	3 236,7	3 170,0	2 898,2
Будівництво	836,4	841,1	746,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4 160,2	4 269,5	3 965,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1 150,9	1 163,6	1 113,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	326,7	328,9	309,1
Інформація та телекомунікації	297,9	299,9	284,8
Фінансова та страхова діяльність	315,8	306,2	286,8
Операції з нерухомим майном	322,2	314,3	286,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	493,6	456,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	343,3	334,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1 003,6	962,3	959,5
Освіта	1 633,2	1 611,2	1 587,7
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1 181,4	1 171,8	1 150,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	226,5	221,2
Інші види економічної діяльності	414,3	423,0	382,2

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання доцільно використовувати електронні таблиці пакета *MS Excel*. Під час аналізу зайнятості населення необхідно визначити причини, що обумовлюють скорочення кількості зайнятих саме в даному виді економічної діяльності.

## 8.2. Аналіз рівня населення за статтю та місцем проживання

Проаналізувати рівні зайнятості населення за статтю та місцем проживання в Україні за 2012 – 2014 роки. Побудувати графік, що ілюструє динаміку рівня зайнятості населення. Як, на вашу думку, може змінитися

ситуація у наступні 5 років? Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 5.

Таблиця 5

### Вихідні дані

Показники	Значення за роками, %		
	2012 рік	2013 рік	2014
Усе населення	59,7	60,3	56,6
жінки	54,8	55,9	51,9
чоловіки	65,2	65,9	61,8
міські поселення	58,5	58,9	56,9
сільська місцевість	62,7	63,5	55,9

**Методичні рекомендації.** У процесі вирішення завдання необхідно розрахувати динаміку рівнів зайнятості, а також порівняти рівні зайнятості жінок та чоловіків, міського та сільського населення. Під час аналізу рівнів зайнятості населення необхідно визначити причини, що обумовлюють скорочення рівнів зайнятості за 2014 рік.

## Тема 7. Безробіття, його форми і причини

### Практичне заняття 9

#### 9.1. Визначення поняття "Безробіття населення", його причин, форм, видів і наслідків

Серйозною макроекономічною проблемою є безробіття. Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу.

**Мета завдання.** Визначити поняття, причини, види, форми та наслідки безробіття, а також обґрунтувати підходи до визначення безробіття відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" та за методологією МОП.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити поняття безробіття, його причини, форми, види і наслідки. Обґрунтувати підходи до визначення безробіття відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

ня" та за методологією МОП. Обґрунтувати вибір та концептуальний підхід Державної політики щодо скорочення безробіття.

## 9.2. Оцінювання наслідків безробіття

Оцінити (у %) вагомість кожного з негативних наслідків втрати роботи (безробіття) для конкретної людини. Вихідні дані наведено в табл. 6.

Таблиця 6

### Вихідні дані

Наслідки втрати роботи	Вагомість кожного негативного наслідка, %
Зниження доходу на одного члена сім'ї	
Неможливість працювати за спеціальністю	
Необхідність пошуку нової роботи	
Низька оцінка статусу безробітного в суспільстві	
Усього	100

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання кожному студенту необхідно оцінити вагомість кожного наслідка втрати роботи для себе. Отримані дані необхідно обговорити на занятті та зробити висновки.

## 9.3. Оцінювання тривалості безробіття

Визначити середню тривалість безробіття у районі, якщо на кінець звітного періоду кількість безробітних у районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином: 2 місяці без роботи – 4 220 осіб, 4 місяці – 1 870, 5 місяців – 3 720, 8 місяців – 1 680. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** У процесі вирішення завдання слід використовувати таку формулу:

$$T_c = \frac{\sum T \times U}{\sum U}, \quad (5)$$

де  $T_c$  – середня тривалість безробіття, міс.;

$T$  – тривалість безробіття відповідної групи, міс.;

$U$  – кількість відповідної групи за тривалістю безробіття, осіб.

## 9.4. Розрахунок рівня безробіття

Визначити рівень безробіття, якщо кількість населення країни складає 42,5 млн осіб, 10,2 млн осіб – діти до 16 років, а також люди, що знаходяться у тривалій ізоляції (у психіатричних лікарнях, у виправних установах і т. д.); 12,75 млн осіб вибули зі складу робочої сили; 2,125 млн осіб – безробітні; 0,85 млн осіб – працівники, які зайняті неповний робочий день і шукають роботу. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** У процесі вирішення завдання слід користуватися формулою, наведеною у завданні 1.2, а також такою формулою:

$$P_{\text{б}} = \frac{Ч_{\text{б}}}{Ч_{\text{еакт}}} \times 100, \quad (6)$$

де  $P_{\text{б}}$  – рівень безробіття населення, %;

$Ч_{\text{еакт}}$  – кількість економічно активного населення, тис. осіб;

$Ч_{\text{б}}$  – кількість безробітного населення, тис. осіб.

## Практичне заняття 10

### 10.1. Розрахунок офіційного рівня безробіття

Визначити офіційний рівень безробіття, якщо з 10 млн осіб, які мали роботу на початок року, за рік були звільнені й встали на облік на біржу праці 0,1 млн осіб, із кількості офіційно зареєстрованих на початок року безробітних (0,75 млн осіб) 0,05 млн осіб припинили пошуки роботи, а 0,1 млн були працевлаштовані.

**Методичні рекомендації.** У процесі вирішення завдання слід користуватися методичними рекомендаціями, наведено у завданні 9.4.

### 10.2. Визначення відкритого та прихованого безробіття

Ситуація на ринку праці характеризувалась такими даними: кількість економічно активного населення: 25 млн осіб; рівень фактичного безробіття склав 8 %; рівень офіційно зареєстрованого безробіття – 2,5 %, кількість вакантних робочих місць – 500 тис.; 850 тис. осіб знаходились

в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації без збереження заробітної плати.; 750 тис. осіб було переведено на скорочений робочий тиждень. Оцінити масштаби відкритого та скритого безробіття, а також напругу на ринку праці. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Відкритий ринок праці визначається шляхом множення кількості економічно активного населення на рівень безробіття. Прихований ринок праці визначається як сума кількості працівників, що знаходились в адміністративних відпустках за ініціативою адміністрації та тих, хто був переведений на скорочений робочий тиждень. Коефіцієнт напруги на ринку праці визначається з відношення кількості безробітних до кількості вакантних робочих місць.

### **10.3. Визначення рівня безробіття у національній економіці**

Кількість населення країни становить 45 млн осіб; населення у віці до 16 років, а також особи, що перебувають у тривалій ізоляції – 10 млн осіб; особи, що вибули зі складу робочої сили – 12 млн осіб; природний ВВП дорівнює 420 млрд грн, природна норма безробіття складає 6 %; фактичний ВВП становить 85 % природного ВВП. Визначте рівень безробіття у національній економіці. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання спочатку слід визначити кількість робочої сили, потім кількість зайнятих за природною нормою безробіття та продуктивність одного зайнятого. Потім необхідно визначити фактичний обсяг ВВП, кількість зайнятих та безробітних. Останнім кроком слід визначити рівень безробіття. Формули для розрахунків знаходяться у методичних рекомендаціях до попередніх завдань.

### **10.4. Визначення рівня безробіття через закон Оукена**

У 2012 році економіка розвивалась на умовах повної зайнятості під час рівня безробіття 6 %. Використовуючи закон Оукена, розрахувати рівень безробіття у 2013 та у 2014 роках. Зробити висновки. Вихідні дані, що характеризують обсяг фактичного та потенційного ВВП (млрд дол.) наведено в табл. 7.

**Вихідні дані**

Роки	Потенційний ВВП	Фактичний ВВП
2012	3 000	3 000
2013	3 800	3 700
2014	4 125	3 725

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід користуватися такою формулою:

$$\frac{\text{ВВП}_{\text{потенц}} - \text{ВВП}_{\text{факт}}}{\text{ВВП}_{\text{потенц}}} = \beta (\text{Б}_{\text{факт}} - \text{Б}_{\text{пр}}), \quad (7)$$

де  $\text{ВВП}_{\text{потенц}}$  – потенційний ВВП, млрд дол;

$\text{ВВП}_{\text{факт}}$  – фактичний ВВП, млрд дол;

$\beta$  – коефіцієнт чутливості до динаміки циклічного безробіття  $\beta = 2,5$ ;

$\text{Б}_{\text{факт}}$  – фактичний рівень безробіття, %.

$\text{Б}_{\text{пр}}$  – природний рівень безробіття, %.

**Практичне заняття 11****11.1. Визначення дефіциту ВВП через закон Оукена**

Визначити дефіцит ВВП, якщо в поточному році природний рівень безробіття склав 5 %, фактичний рівень – 13 %, фактичний ВНП у тому ж році склав 1 500 млрд дол. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід користуватися формулою, наведеною у методичних рекомендаціях до завдання 10.4.

**11.2. Визначення рівнів кон'юнктурного безробіття, темпів інфляції та втрат ВНП**

Уряд упродовж 5 років проводить антиінфляційну політику. Визначити втрати ВНП, якщо крива Філіпса має вигляд:  $n_t = n_{t-1} - 0,6 (U - U^*)$ , а коефіцієнт Оукена дорівнює 3 ( $n_t$  і  $n_{t-1}$  – темпи інфляції відповідно періодів

$t$  та  $t-1$ ;  $U$  та  $U^*$  – відповідно фактичний та природний рівень безробіття).  
Визначити рівні кон'юнктурного безробіття та темпи інфляції за роками, втрати ВВП за 5 років. Зробити висновки.

Таблиця 8

### Вихідні дані [19]

Роки	Рівень безробіття ( $U$ ), (%)	Кон'юнктурне безробіття	Темпи інфляції (%)
1	5,5	0	20
2	7,5		
3	8,5		
4	9,5		
5	10,0		

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання спочатку слід визначити рівень кон'юнктурного безробіття як різницю між рівнем фактичного безробіття та рівнем природного безробіття. Щоб розрахувати темпи інфляції, необхідно підставити отримані дані у формулу Філіпса. Після цього слід заповнити таблицю та знайти зниження інфляції за 5 років та відхилення фактичного ВВП від його потенційного рівня за допомогою закону Оукена.

### 11.3. Визначення фрикційного, фактичного, природного, фрикційного та структурного рівнів безробіття

Економіка країни характеризується такими показниками: кількість працездатного населення – 35 млн осіб, із них студенти денної форми навчання 2,2 млн осіб. Вийшли на пенсію – 2,6 млн осіб; зайняті веденням домашнього господарства – 0,85 млн осіб; позбавлені волі – 0,6 млн осіб; ті, які знаходяться у відпустці – 0,85 млн осіб; військовослужбовці – 1,1 млн осіб; інваліди – 0,1 млн осіб. Звільнені у зв'язку із зміною галузевої структури виробництва – 0,2 млн осіб, звільнені та не шукають роботу – 0,2 млн осіб; звільнені в результаті зміни структури попиту – 0,1 млн осіб; звільнені в результаті спаду в економіці – 0,6 млн осіб. Кількість людей, що ведуть бродяжницький спосіб життя складає 0,18 млн осіб. Зайняті неповний робочий тиждень – 0,4 млн осіб; знаходяться на лікарняному 0,5 млн осіб. Закінчили навчальні заклади 0,4 млн осіб, з них шукають роботу 0,25 млн

осіб. Кількість сезонних робочих складає 0,3 млн осіб, з них працюють 0,15 млн осіб. Кількість інших видів зайнятих складає 20 млн осіб. Визначити: кількість тих, хто не входить в робочу силу; загальну кількість робочої сили; загальну кількість зайнятих; загальну кількість безробітних; кількість фрикційних безробітних; фактичний рівень безробіття; природний рівень безробіття; рівень фрикційного безробіття; рівень структурного безробіття. Зробити висновки.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання спочатку слід визначити тих, хто не входить у склад робочої сили та не бажають знайти роботу: позбавлені волі, пацієнти психіатричних лікарень, інваліди, студенти, пенсіонери, домогосподарки, люди, що ведуть бродяжницький спосіб життя, ті, що не шукають роботи. Після визначення їх загальної кількості слід знайти кількість робочої сили як різницю між загальною кількістю працездатного населення та тих, що не входять у робочу силу і військово-службовців. Далі слід знайти загальну кількість зайнятих як суму усіх категорій зайнятих. Кількість безробітних визначається як різниця між кількістю робочої сили та кількістю зайнятих. Фактичний рівень безробіття розраховується за формулою, наведеною у завданні 9.2. Природний рівень безробіття розраховується з такою формулою:

$$\begin{aligned}
 R_{\text{пр}} &= R_{\text{фрикц}} + R_{\text{струк}} = \frac{R_{\text{фрикц}} + R_{\text{струк}}}{\text{Ч}_{\text{екат}}} \times 100 = \\
 &= \frac{R_{\text{факт}} - R_{\text{цикл}}}{\text{Ч}_{\text{еакт}}} \times 100,
 \end{aligned}
 \tag{8}$$

- де  $R_{\text{пр}}$  – природний рівень безробіття населення, %;  
 $R_{\text{фрикц}}$  – фрикційний рівень безробіття населення, %;  
 $R_{\text{струк}}$  – структурний рівень безробіття населення, %;  
 $R_{\text{факт}}$  – фактичний рівень безробіття населення, %;  
 $R_{\text{цикл}}$  – циклічний рівень безробіття населення, %;  
 $\text{Ч}_{\text{еакт}}$  – кількість економічно активного населення, тис. осіб;

Рівень структурного безробіття розраховується як відношення кількості структурних безробітних до економічно активного населення (робочої сили). Кількість фрикційних безробітних розраховується як різниця між фактичним



рівнем безробіття та суми структурного та циклічного безробіття. Рівень фрикційного безробіття розраховується таким чином:

$$Pb_{\text{фрикц}} = Pb_{\text{пр}} - Pb_{\text{струк}} = \frac{Pb_{\text{фрикц}}}{Ч_{\text{екат}}} \times 100. \quad (9)$$

#### 11.4. Аналіз показників безробіття в Україні

Необхідно оцінити їх динаміку показників безробіття за останні 5 років. Зробити висновки про динаміку розрахованих показників та можливості їх покращення. Вихідні дані наведені в табл. 9.

Таблиця 9

##### Вихідні дані

Роки	Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %
2010	1 713,9	544,9	8,1
2011	1 661,9	482,8	7,9
2012	1 589,8	506,8	7,5
2013	1 510,4	487,7	7,2
2014	1 847,6	512,2	9,3

### Тема 8. Внутрішньофірмовий ринок праці

#### Практичне заняття 12

##### 12.1. Заходи усунення дискримінації на внутрішньофірмовому ринку праці

Дискримінація на внутрішньофірмовому ринку праці є однією з серйозних проблем, що може суттєво знизити ефективність його функціонування.

**Мета завдання.** Визначити основні заходи усунення дискримінації на внутрішньофірмовому ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити сутність, види і наслідки дискримінації на внутрішньо фірмовому ринку праці, а також можливі

і заходами запобігання їй. Для цього слід опанувати нормативно-правові акти (Конституція України, Кодекс законів про працю, Конвенції МОП), що регламентують питання дискримінації у сфері праці.

## 12.2. Розрахунок коефіцієнтів плинності кадрів

Середньооблікова кількість працівників підприємства склала 750 осіб. За цей період прийнято 25 осіб, звільнено за власним бажанням 6 осіб, за порушення трудової дисципліни – 3 осіб, у зв'язку з призовом в армію – 2 особи, на пенсію – 2 особи, з інших причин, не спричинених виробничою потребою – 4 особи. Розрахувати: коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, загальний коефіцієнт обігу. Оцінити стан руху кадрів на підприємстві.

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання слід користуватися такими формулами:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{сер}}} \times 100, \quad (10)$$

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{в}}}{Ч_{\text{сер}}} \times 100, \quad (11)$$

$$K_{\text{пл}} = \frac{Ч_{\text{звТД}} + Ч_{\text{звВБ}}}{Ч_{\text{сер}}} \times 100, \quad (12)$$

$$K_{\text{заг}} = \frac{Ч_{\text{пр}} + Ч_{\text{в}}}{Ч_{\text{сер}}} \times 100, \quad (13)$$

де  $K_{\text{пр}}$  – коефіцієнт прийому кадрів, %;

$K_{\text{в}}$  – коефіцієнт вибуття кадрів, %;

$K_{\text{пл}}$  – коефіцієнт плинності кадрів, %;

$K_{\text{заг}}$  – загальний коефіцієнт обігу кадрів, %;

$Ч_{\text{пр}}$  – кількість прийнятих працівників, осіб;

$Ч_{\text{в}}$  – кількість звільнених працівників, осіб;

$Ч_{\text{сер}}$  – середньооблікова кількість працівників, осіб;

$Ч_{звТД}$  – кількість працівників, звільнених за порушення трудової дисципліни, осіб;

$Ч_{звВБ}$  – кількість працівників, звільнених за власним бажанням, осіб.

### 12.3. Розрахунок коефіцієнтів плинності кадрів та їх динаміки

Визначити коефіцієнти обороту з прийому, обороту зі звільнення, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт стабільності персоналу, коефіцієнт плинності, коефіцієнт змінності. Визначити зміст обороту кадрів, його сучасні особливості в Україні. Зробити висновки. Вихідні дані наведені в табл. 10.

Таблиця 10

#### Вихідні дані

Показники	Кількість штатних працівників			
	осіб		у % до середньооблікової чисельності	
	2013	2014	2013	2014
Прийнято	150	140	14,2	13,2
Вибуло	149	148	14,1	13,9
У тому числі:				
У зв'язку зі скороченням штатів	19	18	1,8	1,7
З причин плинності кадрів	130	130	12,3	12,3

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання спочатку слід розрахувати середньооблікову кількість за роками, використовуючи дані табл. 10. Для розрахунку коефіцієнтів слід використовувати формули, наведені у методичних рекомендаціях до завдання 12.2.

## **Змістовий модуль 2. Моніторинг ринку праці і методи його проведення**

### **Тема 9. Гнучкий ринок праці**

#### **Практичне заняття 13**

##### **13.1. Гнучкий і жорсткий ринок праці**

Поняття "гнучкий ринок праці" виникло з розвитком глобалізації світової економіки та поглибленням розподілу праці як результату випереджального зростання кількості робочої сили порівняно зі зростаючою кількістю робочих місць та значним підвищенням продуктивності, що збільшує безробіття у світі з усіма його негативними наслідками.

Гнучкість ринку праці – це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції праці за рахунок високих рівнів загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року).

Жорсткий ринок праці визначається такими характеристиками: гарантія зайнятості (забезпечення політики повної зайнятості та добре розробленої системи соціального страхування); стабільність зайнятості (жорстка регламентація звільнення, встановлення значних витрат підприємців у разі звільнення працівників); забезпечення трудящих стабільними доходами (узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розроблення систем оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів); стабільність змісту роботи (строге дотримання встановлених класифікацій робіт та їхньої адекватності тарифікації працівників); безпека роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи).

**Мета завдання.** Визначити поняття і характеристики гнучкості та жорсткості ринку праці, а також визначити, до якого з цих видів відноситься вітчизняний ринок праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити сутність і характеристики гнучкості та жорсткості ринку праці. Необхідно розглянути фактори впливу на гнучкий ринок праці та зіставити їх із ситуацією в Україні, для того, щоб визначити, до якого з цих видів відноситься національний ринок праці України. Необхідно використовувати нормативно-правові акти

(Конституція України, Кодекс законів про працю, закон України "Про зайнятість населення").

### **13.2. Гнучкі форми зайнятості**

Використанням гнучких форм зайнятості необхідно для розв'язання декілька дуже важливих проблем ринкової економіки. По-перше, вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком. По-друге, вони допомагають підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості під час звільнення працівників. По-третє, вони дають змогу ефективно розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, іммігрантів і т. д. По-четверте, вони допомагають збільшити (або зберегти під час скорочення обсягів виробництва) кількість зайнятих, не збільшуючи кількість робочих місць.

**Мета завдання.** Визначити місце гнучких форм зайнятості серед заходів сприяння працевлаштуванню населення.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити сутність гнучких форм зайнятості, їх місце серед заходів сприяння працевлаштуванню населення. Обґрунтувати гнучкі форми зайнятості як фактор пристосування фірм до економічних змін.

## **Тема 10. Правове забезпечення ринку праці**

### **Практичне заняття 14**

#### **14.1. Особливості нормативно-правового забезпечення регулювання ринку праці**

У даний час ситуація на ринку праці характеризується значним перевищенням попиту над пропозицією і високим рівнем безробіття. Достатня та ефективна нормативно-правова база є засобом вирішення цієї проблеми. Під ефективністю правового регулювання прийнято розуміти співвідношення реальних результатів правового регулювання з його метою. Метою правового регулювання зайнятості населення є створення умов для ефективного подолання безробіття, створення нових робочих місць, допомоги

безробітним у працевлаштуванні. Слід пам'ятати, що ефективність правового регулювання зайнятості населення забезпечується ефективністю як норми права і процесуального механізму, так і ефективністю самої діяльності із застосування і реалізації закону.

**Мета завдання.** Визначити особливості нормативно-правового забезпечення регулювання ринку праці, а також визначити закони України, що регулюють ринок праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити особливості нормативно-правового забезпечення ринку праці, визначити основні положення законів України, що регулюють ринок праці та визначити їх відповідність міжнародним нормам. Визначити ефективність нормативно-правового регулювання ринку праці в Україні.

## **14.2. Основні положення Конституції України щодо регулювання ринку праці**

В Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці, сформовано відповідне інституційне середовище. У правовому полі регулювання ринку праці забезпечується Конституцією України, законами України "Про зайнятість населення" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", численними нормативно-правовими актами.

**Мета завдання.** Визначити права громадян України та іноземців в Україні щодо зайнятості і соціального захисту, що викладені у Конституції (ст. 24, 26, 36, 39, 40, 42, 43, 44, 46).

**Постановка завдання.** Необхідно визначити основні положення статей Конституції України, що регулюють права громадян України та іноземців в Україні щодо зайнятості і соціального захисту. Визначити відповідність зазначених статей міжнародним правовим нормам.

## **14.3. Основні положення Закону України "Про зайнятість населення"**

Закон України "Про зайнятість населення" є основним документом, що регулює ринок праці. Його основними завданнями є: удосконалення механізму державного регулювання у сфері зайнятості населення; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць; захист найманих працівників; зниження рівня безробіття (серед молоді, осіб передпенсійного віку).

**Мета завдання.** Визначити основні положення Закону України "Про зайнятість населення" і напрямки його коригування з урахуванням зарубіжного досвіду.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити основні положення Закону України "Про зайнятість населення". Обґрунтувати, чи захищає Закон України "Про зайнятість населення" інтереси громадян у сфері зайнятості і безробіття. Визначити заходи жорсткого впливу держави на роботодавців у галузі забезпечення зайнятості населення, які передбачені Законом України "Про зайнятість населення". Які функції в галузі сприяння зайнятості повинні виконувати профспілки та роботодавці відповідно до Закону України "Про зайнятість населення"? Визначити заходи активного та пасивного характеру регулювання зайнятості, передбачені Законом України "Про зайнятість населення". Які заходи передбачені даним законом для стимулювання (активізації) зайнятості (збереження і пошук роботи працюючими і безробітними)? Чи є в Законі України "Про зайнятість населення" положення, які обмежують свободу (право) вибору громадянином виду діяльності, професії? Чи можна вважати обмеженням положення, які закладені у визначення підходящої роботи для тих, хто шукає роботу вперше? Визначити додаткові гарантії зайнятості для неконкурентоспроможних категорій населення, передбачені Законом України "Про зайнятість населення". Обґрунтувати напрямки його коригування з урахуванням зарубіжного досвіду

#### **14.4. Основні положення Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття"**

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Із прийняттям Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" в Україні запроваджено нову страхову систему соціального захисту населення від безробіття, яка чинна майже в усьому світі і передбачає такий механізм підтримки доходів безробітних, яким встановлено залежність одержання допомоги по безробіттю від внеску застрахованої особи. Відповідно до Закону матеріальне

забезпечення за страхуванням встановлюється зі значною диференціацією залежно від причин втрати роботи. Перевагу в соціальному захисті надано категорії безробітних, які втратили роботу з незалежних від них обставин.

**Мета завдання.** Визначити основні положення Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".

**Постановка завдання.** Необхідно визначити зміст, структуру і головні засади Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Обґрунтувати напрями його коригування з урахуванням зарубіжного досвіду.

## **Тема 11. Інформаційно-аналітичне і наукове забезпечення ринку праці**

### **Практичне заняття 15**

#### **15.1. Аналіз ринку праці в Україні**

Визначити основні показники, що характеризують ринок праці та оцінити їх динаміку. Визначити основні фактори дестабілізації ринку праці. Зробити висновки про динаміку розрахованих показників та можливості їх покращення. Вихідні дані наведені в табл. 11.

Таблиця 11

#### **Вихідні дані**

Роки	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб	Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб	Безробітне населення (за методологією МОП), тис. осіб	Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн	Реальна середньомісячна заробітна плата у % до попереднього року
2010	19 164,0	17 451,5	1 712,5	10 262	2 250	110,2
2011	19 181,7	17 520,8	1 660,9	10 083	2 648	108,7
2012	19 317,8	17 728,6	1 589,2	10 123	3 041	114,4
2013	19 399,7	17 889,4	1 510,3	9 720	3 282	108,2
2014	19 035,2	17 188,1	1 847,1	8 959	3 480	93,5



**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання необхідно розрахувати динаміку всіх показників, а також порівняти їх за роками. У процесі аналізу динаміки зайнятості населення, безробіття населення, економічної активності, доходів працівників необхідно визначити причини, що обумовлюють негативні явища за останній рік.

## 15.2. Аналіз та моніторинг ринку праці в Україні

Визначити поняття та необхідність аналізу, моніторингу та прогнозування ринку праці, описати і порівняти вітчизняну методику розрахунку показників оцінювання стану ринку праці та методологію МОП. Визначити показники стану ринку праці та оцінити їх динаміку (з використанням методології МОП). Зробити висновки про динаміку розрахованих показників та можливості їх покращення. Вихідні дані наведені в табл. 12.

Таблиця 12

### Вихідні дані

Роки	Економічно активне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Зайняте населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Безробітне населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб	Середньорічна кількість населення у віці 15 – 70 років, тис. осіб
2010	19 164,0	17 451,5	1 712,5	45 962,9
2011	19 181,7	17 520,8	1 660,9	45 778,5
2012	19 317,8	17 728,6	1 589,2	45 633,6
2013	19 399,7	17 889,4	1 510,3	45 553,0
2014	19 035,2	17 188,1	1 847,1	45 426,2

**Методичні рекомендації.** Під час вирішення завдання необхідно розрахувати динаміку всіх показників, а також порівняти їх за роками. Під час аналізу динаміки зайнятості населення, безробіття населення, економічної активності необхідно визначити причини, що обумовлюють негативні явища за останній рік.

### 15.3. Розроблення прогнозної моделі ринку праці

На початок прогнозованого періоду кількість населення області становила 6,5 млн осіб. З них 65 % припадало на населення в працездатному віці. Кількість інвалідів першої та другої груп у працездатному віці і пенсіонерів, які одержують пенсію на пільгових умовах у складі працездатного населення, нараховувала 5 %. Кількість працюючих за межами працездатного віку (підлітків і пенсіонерів) визначалося у розмірі 10 % до населення у працездатному віці. Зайнятість населення і ринок праці в області характеризувалася наступними показниками:

79 % трудових ресурсів були зайняті в економіці, з них 72 % у галузях матеріального виробництва і 28 % у галузях невиробничої сфери. Майже 955 тис. осіб зайнято у промисловості, близько 245 тис. – у будівництві, 195 тис. – на транспорті і у зв'язку, 220 тис. осіб – у торгівлі, громадському харчуванні, постачанні і заготівлях;

10 % трудових ресурсів знаходилося на навчанні з відривом від виробництва;

11 % не зайняті трудовою діяльністю, з них 205 тис. осіб шукали роботу, інші не робили спроб знайти роботу і не зверталися до служби зайнятості. З 205 тис. осіб 23 % були тимчасово працевлаштовані на громадські роботи і проходили перепідготовку в навчальних центрах за направленням державної служби зайнятості, 17 % отримали статус безробітних з правом отримання допомоги з безробіття.

У прогнозованому періоді у стані зайнятості населення області відбудуться серйозні зміни, які слід врахувати під час розроблення моделі ринку праці. Переведення економіки області на ринкові відносини супроводжуватиметься подальшою приватизацією основних фондів та структурними перетвореннями виробництва.

Відповідно до програми приватизації намічено приватизувати в промисловості до 40 % основних фондів, у будівництві та на автомобільному транспорті – до 50 %, у торгівлі та громадському харчуванні – до 60 %.

У зв'язку з цим відбудеться вивільнення працівників із підприємств, яке складе близько 5 % від зменшення чисельності працівників унаслідок приватизації фондів.

У ході конверсії, перепрофілювання підприємств і ліквідації збиткових виробництв відбудуться структурні зміни, які приведуть до вивільнення близько 2 % зайнятих в економіці.

Не всі вивільнені працівники прийдуть на ринок праці, близько 56 % з них працевлаштовані самостійно за особистою домовленістю з роботодавцями або скористаються послугами комерційних центрів зайнятості.

Ринок праці поповнить молодь (випускники шкіл, ПТУ і вузів) – близько 17 тис. осіб; жінки після відпустки по догляду за дитиною (на роботу виходить 105 тис. осіб), з котрих 3,5 % потраплять на ринок праці.

Крім того, на ринок праці прийдуть особи, які відслужили строкову службу в армії, і звільнені в запас військовослужбовці – близько 18 тис. осіб; вивільнилися з виправних установ – 5 тис. осіб; біженці в працездатному віці з інших регіонів – орієнтовно 15 тис. осіб.

Плинність кадрів за ринкових відносинах може знизитися до 9 % від числа зайнятих у народному господарстві. На ринок праці потраплять близько 20 % звільнених за власним бажанням, тому що інші підшукають собі роботу завчасно.

З області продовжується відтік висококваліфікованих фахівців за кордон та в інші регіони. Рівень відтоку працівників збережеться в колишній кількості – 4 тис. осіб.

Кількість вакантних місць, заявлених до державної служби зайнятості в прогнозованому періоді, становить 140 тис., структурний попит буде задоволений тільки на 65 %.

Крім того, передбачається вивільнення робочих місць у зв'язку з виходом працівників на пенсію – 48 тис., причому 40 % робочих місць буде ліквідована або реконструйовано. Розробити імітаційну модель прогнозу ринку праці та сформулювати заходи щодо пом'якшення безробіття на території регіону (області).

**Методичні рекомендації.** Необхідно розрахувати показники, що характеризують зайнятість населення до початку прогнозованого періоду: кількість трудових ресурсів та їх розподіл; кількість зайнятого і незайнятого населення; кількість економічно активного населення; кількість безробітних і рівень безробіття. Визначити працівників, які вивільняються в результаті приватизації та структурної перебудови. Урахувати, що на ринок праці прийдуть не всі працівники, що вивільнилися. Розрахувати загальну кількість і структуру пропозиції на ринку праці в прогнозованому періоді. Модель ринку праці показати в табл. 13. Порівняти показники, що характеризують стан зайнятості населення на кінець прогнозованого періоду, з аналогічними показниками базового періоду. Виконати аналіз в табл. 14 і зробити

висновки. Сформулювати пропозиції щодо пом'якшення безробіття за ринкових відносин в економіці.

Таблиця 13

### Модель прогнозу ринку праці

Пропозиції праці за джерелами надходження	Тис. осіб	Попит на працю за напрямками виробництва	Тис. осіб
Незайняте населення у працездатному віці на початок прогнозованого періоду. У тому числі: безробітних, які одержують допомогу		Заява вакансії робочих місць всього. У тому числі:	
Загальне вивільнення працівників у прогнозованому періоді У тому числі: за рахунок приватизації за рахунок структурних змін в економіці		Задоволений попит з урахуванням структури.  Вивільняється робочі місця у зв'язку з виходом працівників на пенсію	
Молодь		У тому числі:	
Жінки після декретної відпустки		які підлягають заміщенню за новим контрактом найму	
Військовослужбовці що відслужили			
Звільнилися з ІУ		Вивільняється робочі місця у зв'язку з плінністю кадрів	
Біженці			
Плінність кадрів		Інші напрями попиту	
Інші джерела			
Разом:		Разом:	
Перевищення попиту над пропозицією		Перевищення пропозиції над попитом	

Таблиця 14

### Аналітична таблиця

№ п/п	Показники, тис. осіб	На початок прогнозованого періоду	На кінець прогнозованого періоду	Зміна показників	
				осіб (+/-)	%
1	2	3	4	5	6
1	Кількість населення області				
2	Кількість населення у працездатному віці				

1	2	3	4	5	6
3	Кількість трудових ресурсів				
4	Що перебувають на навчанні				
5	Не зайняті трудовою діяльністю				
6	Безробітні, з них одержують допомогу з без- робіття				
7	Зайняті в економіці				
8	Економічно активне населення				
9	Рівень безробіття				

## Тема 12. Методи регулювання і ресурсне забезпечення ринку праці

### Практичне заняття 16

#### 16.1. Рольова гра "Ринок праці"

##### Постановка завдання

Студенти об'єднуються у три групи:

перша група "Центр зайнятості";

друга група "Шукачі роботи";

третья група "Роботодавці".

Перша група "Центр зайнятості" створює перелік вакансій (професій та місця роботи). "Шукачі роботи" складають анкети зі своїми даними та консультуються з консультантами "Центра зайнятості". У складі третьої групи "Роботодавці" можуть бути ролі приватних підприємців, осіб, які наймають людей на сезонну роботу. Вони надають перелік необхідних працівників та умови їх роботи. Кожна група консультується одна з одною та надають вакансії на певну роботу.

##### Методичні рекомендації

Активна творча робота забезпечується конкретною участю кожного члена гри, група "Центр зайнятості" надає інформацію про сучасну ситуацію на ринку праці, її потенціал, проблеми та запити населення; група "Роботодавці" висвітлює специфіку надання роботи; група "Роботодавці" аналізує надані професії та умови праці тощо. Під час проведення ділової гри студенти мають активно користуватися попередньо набутими знаннями у галузях ринку праці, законодавства із праці, управління персоналом.

## 16.2. Методи та міри державного регулювання ринку праці

Державне регулювання ринків праці і робочої сили – цілеспрямований планомірний вплив на процес якісного відтворення робочої сили й створення належних умов праці та її оплати завдяки комплексу економічних, правових, адміністративних та організаційних заходів. Об'єктами державного регулювання ринку праці є: зайнятість (регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць); соціальні відносини між роботодавцями і працюючими; трудові відносини (оплата праці, охорона праці, умови найму, звільнення); підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників; розподіл та перерозподіл робочої сили.

**Мета завдання.** Визначити методи та міри державного регулювання ринку праці в Україні

**Постановка завдання.** Необхідно визначити методи та міри державного регулювання ринку праці в Україні, а також особливості державного регулювання ринку праці в Україні. Обґрунтувати методи регулювання попиту на робочу силу. Визначити необхідність удосконалення методів та мір державного регулювання ринку праці в Україні.

## 16.3. Соціальний захист на ринку праці

Соціальний захист визначається як діяльність держави й органів місцевого самоврядування, громадських організацій, підприємств, спрямована на створення сприятливого для людини оточуючого середовища, охорону материнства та дитинства, надання допомоги сім'ї, охорону здоров'я громадян, професійну підготовку громадян, забезпечення зайнятості населення, охорону праці, регулювання заробітної плати і доходів населення, забезпечення громадян житлом, регулювання права власності держави, матеріальне обслуговування та забезпечення непрацездатних, інших громадян, які потребують соціальної підтримки.

**Мета завдання.** Визначити напрями соціального захисту економічно активного населення.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити напрями соціального захисту економічно активного населення, зокрема на виробництві. Обґрунтувати напрями вдосконалення соціального захисту працівників в Україні.

## 16.4. Недержавні структури сприяння зайнятості

Для запобігання безробіттю, скорочення її масштабів чималу роль грають і недержавні структури сприяння зайнятості, до яких належать кадрові та рекрутингові агенції. Кадрова або рекрутингова агенція – це посередник на ринку праці, організація, що надає послуги роботодавцям з пошуку і підбору персоналу та надає послуги здобувачам з пошуку роботи і працевлаштуванню, а також інші супутні послуги. Останнім часом в Україні їх діяльність набуває широкого розповсюдження та є ефективною у питанні пошуку кваліфікованих співробітників для підприємств та гідної роботи для здобувачів.

**Мета завдання.** Визначити види кадрових агенцій та перелік їх послуг. Обґрунтувати тенденції та проблеми діяльності кадрових та рекрутингових агенцій на ринку праці України.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити види кадрових агенцій та перелік їх послуг. Обґрунтувати тенденції та проблеми діяльності кадрових та рекрутингових агенцій на ринку праці України. Скласти рейтинг кращих рекрутингових агенцій України (визначити їх основні та супутні послуги, відомість та імідж на ринку праці, організаційну структуру, цінову політику). Скласти основні стандарти якості рекрутингових услуг та проаналізувати ретельність їх дотримання вітчизняними рекрутинговими агенціями.

## Тема 13. Активна і пасивна політика держави на ринку праці

### Практичне заняття 17

#### 17.1. Активні заходи держави на ринку праці

Активна політика – це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості зайнятих. Тобто вона спрямована на забезпечення роботою не зайнятих активних громадян. Активні заходи державної політики – це комплекс організаційно-економічних і правових дій, що безпосередньо впливають на зміну співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

**Мета завдання.** Визначити активні заходи держави на ринку праці, визначити фактори, що впливають на характер активної політики держави на ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити активні заходи держави на ринку праці, визначити чинники, що впливають на характер активної політики держави на ринку праці. Обґрунтувати необхідність державного регулювання системи професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних. Обґрунтувати джерела здійснення активних заходів на ринку праці України, а також недоліки активної політики України на ринку праці порівняно з розвинутими країнами. Запропонувати шляхи їх удосконалення.

## **17.2. Пасивна політика держави на ринку праці**

Пасивна політика держави в галузі зайнятості передбачає її відповідальність за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці. У цьому випадку формується своєрідний ринковий державний патерналізм. Пасивна політика здійснюється пасивними заходами, до яких належать: реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу; організація системи надання допомоги з безробіття; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, котрі знаходяться на їх утриманні. Ці заходи не впливають на співвідношення попиту та пропозиції робочої сили і в умовах нашого ринку праці не регулюють зайнятість населення.

**Мета завдання.** Визначити сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в умовах складної економічної ситуації в Україні.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити сутність і вплив на зайнятість пасивних методів в умовах складної економічної ситуації в Україні, обґрунтувати переваги і недоліки пасивних заходів держави на ринку праці. Обґрунтувати шляхи вдосконалення пасивної політики держави на ринку праці.

## **17.3. Ситуаційне завдання "Створення додаткових робочих місць"**

### **Опис ситуації**

У районі високий рівень безробіття. Одне з підприємств району, продукція якого має попит, може створити додаткові робочі місця і прийняти певну кількість безробітних, але не має на це коштів.



### **Питання до ситуації.**

1. Сформувати порядок ваших дій як директора районного центру зайнятості, використовуючи чинне законодавство.
2. Зробити висновки.

## **Тема 14. Органи державного впливу на ринок праці**

### **Практичне заняття 18**

#### **18.1. Визначення інфраструктури ринку праці**

Інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управлінням міграційними процесами в країні. Об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці, правомірно поділити на дві групи: організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці; нормативно-правове середовище, що регулює співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

**Мета завдання.** Визначити інфраструктуру ринку праці, її мету, функції та суб'єкти.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити інфраструктуру ринку праці, її мету, функції та суб'єкти. Відобразити схематично інфраструктуру ринку праці та порівняти її з відповідними інфраструктурами розвинених країн. Запропонувати напрями розвитку інфраструктури ринку праці.

#### **18.2. Обов'язки Міністерства соціальної політики України**

Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є Міністерство соціальної політики України, що працює у взаємодії з органами виконавчої влади областей. Одним із основних завдань Міністерства соціальної політики України є регулювання ринку праці та зайнятості населення.

**Мета завдання.** Визначити основні сфери діяльності Міністерства соціальної політики України.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити основні сфери діяльності Міністерства соціальної політики України. Які організації підпорядковуються

Міністерству соціальної політики України? Визначити шляхи взаємодії Міністерства політики з іншими органами державної влади, суб'єктами інфраструктури ринку праці та підприємствами. Обґрунтувати основні напрями реформування ринку праці та соціальної політики України.

### **18.3. Державна служба зайнятості України**

Державна служба зайнятості – це державний орган, створений для реалізації політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, її діяльність здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

**Мета завдання.** Визначити систему державної служби зайнятості як головної складової інфраструктури ринку праці

**Постановка завдання.** Необхідно визначити систему державної служби зайнятості як головної складової інфраструктури ринку праці. Визначити права, функції та обов'язки Державної служби зайнятості України. Обґрунтувати проблеми її роботи, запропонувати шляхи удосконалення діяльності Державної служби зайнятості, в тому числі шляхом взаємодії з іншими органами державної влади, суб'єктами інфраструктури ринку праці та підприємствами.

### **18.4. Ситуаційне завдання "Визначення обов'язків відділів районних центрів зайнятості"**

#### **Опис ситуації.**

У районному центрі зайнятості створилися вакантні місця завідувача сектору професійної інформації та завідувача відділу організаційного та методичного забезпечення профорієнтаційної роботи та професійного навчання. Посадові інструкції обох посад є застарілими.

#### **Питання до ситуації.**

1. Підготувати проект розділу "обов'язки" посадової інструкції завідувача сектору професійної інформації.

2. Підготувати проект розділу "обов'язки" посадової інструкції завідувача відділу організаційного та методичного забезпечення профорієнтаційної роботи та професійного навчання.

3. Запропонувати шляхи вдосконалення організації праці й інформаційного забезпечення працівників державної служби зайнятості.
4. Зробити висновки.

## **Тема 15. Профспілки та підприємці на ринку праці**

### **Практичне заняття 19**

#### **19.1. Соціальне партнерство в Україні**

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є у той же час важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства. В індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників. Система соціального партнерства будується на узгодженні й захисті інтересів різних соціальних груп. Визнаючи відмінність, різноспрямованість і незахищеність інтересів окремих соціальних груп, прошарків, класів, партнерські відносини водночас передбачають усвідомлення необхідності взаємодії, взаємозалежності і неможливості існування один без одного.

**Мета завдання.** Визначити стан соціального партнерства в Україні, а також основні напрями його розвитку.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити стан соціального партнерства в Україні, а також основні напрями його розвитку. Визначити інститути соціального партнерства в Україні.

#### **19.2. Профспілки на ринку праці**

У сучасних умовах профспілки є добровільними незалежними громадськими організаціями, що об'єднують працівників, пов'язаних загальними інтересами за родом їхньої діяльності як виробничої, так і в соціальній сфері. Своїм головним завданням профспілки всіх напрямів ставлять захист прав і законних інтересів працюючих, установлення соціальної справедливості, ефективної і гуманної економіки.

**Мета завдання.** Визначити поняття профспілок як головного суб'єкта соціального партнерства, а також проблеми профспілок та суперечності в їхній діяльності.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити поняття профспілок як головного суб'єкта соціального партнерства, а також проблеми профспілок України та суперечності в їхній діяльності умовах ринкової економіки. Визначити права, функції та обов'язки профспілок та їх взаємодію з підприємцями, працівниками та органами державної влади. Визначити сутність моделі переговорів Хікса. Обґрунтувати тенденції зміни профспілок на міжнародному ринку праці.

### 19.3. Підприємці та їх спілки на ринку праці

Сучасне законодавство зарубіжних країн докладно регламентує різні аспекти бізнесу, включаючи активність різноманітних громадських асоціацій підприємців (союзів підприємців, роботодавців тощо). Забезпечуючи охорону права власності та приватної господарської ініціативи, законодавець також прагне врегулювати статус громадських об'єднань, що сприяють реалізації цього права.

У Законі України "Про організації роботодавців" визначаються правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян.

Закон спрямований на зростання ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики у державі, вдосконалення системи соціального партнерства.

Роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, участі в організаціях роботодавців, а також вільного виходу з них на умовах і в порядку, визначених законодавством та їх статутами, міжнародними договорами України.

**Мета завдання.** Визначити необхідність об'єднання підприємців на ринку праці, види об'єднань, їх роль та функції.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити необхідність об'єднання підприємців на ринку праці, види об'єднань, їх роль та функції. Визначити взаємодію об'єднань з профспілками, працівниками та органами державної влади. Обґрунтувати необхідність та шляхи удосконалення їх діяльності.

## **Тема 16. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в період посилення глобалізації**

### **Практичне заняття 20**

#### **20.1. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці**

Міжнародний, або світовий, ринок праці – це система відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які склалися через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили за країнами світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення.

Основними тенденціями розвитку міжнародного ринку праці є його глобалізація, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових норм тощо.

**Мета завдання.** Обґрунтувати основні тенденції розвитку міжнародного ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити основні тенденції розвитку міжнародного ринку праці та розкрити їх сутність. Обґрунтувати проблеми міжнародної трудової міграції. Визначити проблеми розвитку міжнародного ринку праці та шляхи удосконалення його діяльності.

#### **20.2. Міжнародна організація праці**

У рамках багатостороннього регулювання ринку праці провідну роль відіграє Міжнародна організація праці. Ця міжнародна організація є спеціалізованим закладом ООН та покликана всебічно сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтриманню соціального миру між різними верствами суспільства, а також допомагати вирішенню гострих питань еволюційним, мирним шляхом. Україна є членом цієї організації.

**Мета завдання.** Обґрунтувати основні аспекти діяльності міжнародної організації праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити основні завдання МОП та її структуру. Обґрунтувати нормотворчу діяльність МОП у сфері регулювання зайнятості населення. Визначити основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці. Визначити сутність і головні положення Конвенцій МОП щодо регулювання зайнятості, безробіття та соціального захисту (Конвенції 2, 29, 44, 59, 88, 95, 96, 102, 111, 122, 131, 142, 154, 159, 160, 168 за вибором). Обґрунтувати аспекти співпраці України та МОП.

## **Тема 17. Особливості національного ринку праці України**

### **Практичне заняття 21**

#### **21.1. Аналіз ринку праці України**

Проблеми сучасної економіки необхідно розглядати виходячи зі стану й перспектив розвитку ринку праці. Аналіз ринку праці проводиться з метою виявлення стану ринку праці і внутрішніх резервів щодо його поліпшення.

**Мета завдання.** Визначити мету, завдання і напрями аналізу ринку праці.

**Постановка завдання.** Необхідно визначити мету, завдання і напрями аналізу ринку праці. Розкрити основні методи дослідження ринку праці. Обґрунтувати методичні основи аналізу ринку праці. Пояснити, яким чином відбувається прогнозування параметрів ринку праці.

#### **21.2. Стан і напрями вдосконалення молодіжного ринку праці в Україні**

На сьогоднішній день важливо актуальним є дослідження зайнятості молодого населення, адже його активна економічна поведінка впливає практично на всі аспекти економіки регіону та країни, і є одним із найважливіших джерел її розвитку. Сучасні умови та посилений вплив світової кризи на ринок праці загалом, вимагає постійного моніторингу ситуації у сфері молодіжної зайнятості. Тому необхідно постійно визначати зміну основних показників молодіжної зайнятості.

**Мета завдання.** Проаналізувати стан та напрями вдосконалення молодіжного ринку праці в Україні.

**Постановка завдання.** Для вирішення завдання необхідно, перш за все, охарактеризувати молодіжний ринок праці і визначити його особливості, розкрити роль і значення молоді в зайнятому населенні, важливість приділення особливої уваги до молоді на ринку праці. Далі необхідно проаналізувати в динаміці фактичний стан зайнятості і безробіття молоді на ринку праці України; розглянути, як впливають різні заходи уряду на стан зайнятості молоді; виявити стан професійної підготовки молодих кадрів. Особливу увагу приділити статистичній інформації. Визначити заходи сприяння зайнятості осіб за останні роки, активні заходи соціального захисту незайнятої молоді за останні роки, рівень працевлаштування випускників протягом останніх років. Останнім кроком на підставі здійсненого аналізу слід обґрунтувати свої пропозиції і рекомендації щодо поліпшення функціонування молодіжного ринку праці, збільшення питомої ваги зайнятості та зменшення рівня безробіття серед молоді, а також збільшення питомої ваги молоді, яка навчається професійно і підвищує свою кваліфікацію.

## Рекомендована література

### Основна

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 252 с.
2. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2009. – 390 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посіб. / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
5. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студ. вузів / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2006. – 432 с.
6. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх – Київ : КНЕУ, 1999. – 288 с.
7. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2006. – 736 с.

### Додаткова

8. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид., стер. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : практикум : навч. посіб. / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – Київ : Знання, 2012. – 286 с.
10. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова. – Київ : Знання, 2010. – 310 с.
11. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / за ред. Г. В. Назарової. – Київ : Знання, 2012. – 573 с.
12. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колота ; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
13. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Харків : ХНЕУ, 2008. – 296 с.



14. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина ; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. – Київ : Персонал, 2014. – 498 с.

15. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

16. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.

17. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2010. – 479 с.

### **Інформаційні ресурси**

18. Бібліотека Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – Режим доступу : <http://www.univer.kharkov.ua/main/library>.

19. Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

20. Журнал "Работа с персоналом" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.hr-journal.ru](http://www.hr-journal.ru).

21. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua/>.

22. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

23. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

24. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

25. Персонал – журнал інтелектуальної еліти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.personal.in.ua](http://www.personal.in.ua).

26. Правові системи: нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nau.ua>.

27. Прогноз по мировому рынку труда 2012-2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smart-edu.com/labour-force-forecast-2020.html>.

28. Про зайнятість населення : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

29. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. – № 45. – Ст. 397. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua /laws /show/1045-14](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14).

30. Про колективні договори і угоди : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1993. – № 36. – Ст. 361. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

31. Сервер Верховної Ради України. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

32. Сообщество HR-менеджеров HR-Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru).

33. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом "HR Лига" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.hrliga.com](http://www.hrliga.com).

34. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.hr-ua.com](http://www.hr-ua.com).

35. Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://korolenko.kharkov.com>.

## **Методичне забезпечення**

36. Калініна Т. О. Робоча програма навчальної дисципліни "Ринок праці" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом і економіка праці" всіх форм навчання / укл. Т. О. Калініна, Г. В. Назарова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. – 60 с.

37. Калініна Т. О. Методичні рекомендації до виконання практичних завдань та плани семінарських занять з навчальної дисципліни "Ринок праці" для студентів напряму підготовки "Управління персоналом і економіка праці" всіх форм навчання / укл. Т. О. Калініна – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 24 с.

38. Писаревська Г. І. Ринок праці: презентації до тем [Електронний ресурс] / Г. І. Писаревська. – Режим доступу : [http://www.ikt.hneu.edu.ua /course/view.php?id=255](http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view.php?id=255).

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації  
до практичних завдань  
з навчальної дисципліни  
"РИНОК ПРАЦІ"**

**для студентів напряму підготовки  
6.030505 "Управління персоналом  
та економіка праці"  
всіх форм навчання**

Укладач **Писаревська** Ганна Іллівна

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Редактор *В. О. Бутенко*

Коректор *В. О. Бутенко*

План 2016 р. Поз. № 129.

Підп. до друку 07.11.2016 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.  
Ум. друк. арк. 3,25. Обл.-вид. арк. 4,06. Тираж 100 пр. Зам. № 222.

---

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру  
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*