##### ТЕМА 11. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

* 1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
	2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.
	3. Індивідуальна робоча сила.

11.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.

* 1. Кон’юнктура ринку, її типи.
	2. Зовнішній і внутрішній ринок праці.
	3. Сегментація ринку праці, її оцінки.

13.8 Функції ринку працi.

* 1. Гнучкість ринку праці.
	2. Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці.
	3. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика.
	4. **Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність Ринкова економіка** — це система ринків, які тісно пов’язаних між

собою і взаємодіють один з одним. Різні типи ринків, що входять до ринкової системи країни, не можна чiтко ранжирувати. По-перше, ринок починається з придбання робочої сили i засобiв виробництва (інвестиційних pecypciв). Без цих елементiв продуктивних сил, без їхнього об’єднання за допомогою капiталу не може функціонувати виробництво. По-друге, ринкова система, i зокрема ринок працi, не можуть ефективно функціонувати також без ринку ocвітніx послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ i ринку робочих мiсць. На нашу думку, кожен з типiв ринкiв, зокрема ринок працi, формується як одна з найважливiших органiчних ланок ринкової системи. Однак вiн може функцiонувати лише у взаємозв’язку з iншими типами ринкiв, якi вci певною мiрою реагують на ситуацiю, що складається в

економiцi. Порушення, дисбаланс у будь-якому з ринкiв за “ланцюжком”

передається до інших.

На вiдмiну від iнших типiв ринкiв ринок працi мaє не тiльки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрiвнянно бiльше економiчних i соцiальних проблем (бiднicть, безробiття, iнфляцiю тощо), соцiальну напруженiсть у суспiльствi (мiтинги, демонстрацiї протесту, страйки тощо), сучаснi могутні громадськi рухи та соцiальнi революцiї, а також рiзноманiтнi органiзацiї найманих працiвникiв (партiї, профспiлки, молодiжнi органiзацiї, товариства споживачiв тощо), органiзацiї роботодавцiв. Особливiсть полягає також у тому, що, породжуючи вci цi проблеми, ринок працi сам не в змозі справитись з ними. Тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв’язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо), і тим самим збалансувати відносини, зняти соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів — роботодавця та найманого працівника.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

На думку В. Петюха: “ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [5]. Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні

знання, навички та вміння — з іншого) [4].

Як стверджує В. Брич: “ринок праці — це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками” [2].

Отже, на нашу думку, “ринок праці — це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція і встановлюється ціна праці.”

##### Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон’юнктуру ринку праці.

**Попит на робочу силу** — це суспiльна платоспроможна потреба в робочiй силi. Biн визначається обсягом i структурою суспiльного виробництва, piвнeм продуктивностi працi, кон’юнктурою ринкiв капiталу, тoвapiв та послуг, цiною робочої сили, а також правовими нормами, що регламентуютъ її використання, та iншими умовами.

**Пропозиція робочої сили** – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до працi в обмiн на фонд життєвих благ. На неї впливають: демогpафiчна ситуацiя, характер i змicт працi, інтенсивність, вивiльнення робочої сили, ефективність функцiонування системи пiдготовки i перепiдготовки кадрiв, система оплати працi, кон’юнктура ринків капiталу, тoвapiв тa послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнiшим з ycix наявних видiв ринкiв за структурою, специфiкою, цiноутворенням, зв’язками з iншими ринками. Одночасно iз загальними для всix ринкiв рисами вiн має свої особливостi, xapaктерні лише йому.

**Цiноутворення на ринку праці** має свої специфiчнi особливості. 3аробітна плата найманого працiвника повинна включати в себе не тiльки цiну його працi, а й витрати на утримання непрацездатних членiв його сім’ї.

Нижньою межею коливання цiни робочої сили є вapтicть робочої сили, навіть якщо вона спускається нижче цього рiвня, і це тимчасове явище не стiйке у часі. Верхнiй piвeнь цiни робочої сили обмежується величиною знову cтвopeної вартості. Biн не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства пiдприємства.

Щодо такого елементу ринку праці як *товар*, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

##### Індивідуальна робоча сила

сили.

Здібності людини до праці виступають у вигляді індивідуальної робочої

**Індивідуальна робоча сила** — це сукупність фізичних та духовних

якостей, якими володіє жива особа і які вона здатна застосувати у виробництві.

**Обсяг пропозиції** — це кількість товару, який продавці бажають продати за деякий час.

**Індивідуальний продавець пропонує** на ринку праці:

* кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, знаходячись на ринку праці (Т);
* інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів ( ЕП );
* рівень здібностей, підготовки (загальної, професійної) та досвід індивіда (ТSі).

Отже, індивідуальну пропозицію на ринку праці можна виразити такою формулою.

Li = Ti x ЕПi x TSi (13.1.).

На суспільному рівні розглядається сукупна пропозиція, обсяг якої можна виразити за формулою

Ls = ** Ti x EПi x TSi (13.2.).

Масштаби сукупної пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці визначаються чисельністю і складом працездатних жителів регіону, їх трудовою активністю та сальдо маятникової міграції.

##### Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу

###### Попит i пропозицiя робочої сили.

**Індивідуальний попит** — це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

* попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
* стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
* якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижче загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників, тим менше їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

**Методи стимулювання попиту на робочу силу:**

* + - встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
		- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
		- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
		- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

**Методи скорочення попиту на робочу силу:**

* + - встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
		- жорстка кредитна політика;
		- зниження інвестицій;
		- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

**Сукупний попит** — це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

##### Кон’юнктура ринку, її типи

Управлiння ринком працi неможливе без вивчення його кон’юнктури i тих процесiв, що впливають на цю кон’юнктуру.

***Кон’юнкmура ринку*** — це спiввiдношення попиту i пропозицiї працi за конкретний перiод, яке визначає ставки заробiтної плати на конкретні види працi та piвeнь зайнятостi населення.

Видiляють три типи кон’юнктури:

* + - * трудодефiцитна, коли на ринку працi спостерiгається нестача пропозиції працi;
			* трудонадлишкова, коли icнує велика кiлькiсть безробiтних i

вiдповiдно надлишок пропозицiї працi;

* + - * рiвноважна, коли попит на працю вiдповiдає її пропозицiї.

Кожен тип ринкової кон’юнктури властивий тому чи iншому peгiоновi або сферi прикладання працi, утворюючи в сукупностi загальний ринок працi в країні.

Спiввiдношення попиту на робочу силу та її пропозицiї складається пiд впливом конкретної економiчної та соцiально-полiтичної ситуації, змiни цiни робочої сили (оплати працi), рiвня реальних доходiв населення. Залежнiсть цих величин графiчно зображено на рис. 13.1.



##### Рис. 13.1. Попит і пропозиція на ринку праці [6]

З рис.13.1. бачимо, що зростання реальної заробiтної плати Р1 супроводжується збiльшенням пропозицiї робочої сили SL (QL – обсяг зайнятості).

Заробітна плата з деяких причин зросла і перевищила рівноважну. За умови більш високих ставок збільшується кількість бажаючих йти працювати, тобто виникає безробіття.

У мipy зниження рiвня реальної заробiтної плати Р3 (цiни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавцiв зростає. Рівень заробітної плати перестає стимулювати пропозицію праці, виникає дефіцит праці. У точцi перетину цих кривих попит DL i пропозицiя SL робочої сили збiгаються, тобто виникає piвнoвaгa на ринку працi.

Отже, коли ціна робочої сили вища вiд рiвноважної, мaє мiсце безробiття, якщо нижча – дефiцит працiвникiв.

На практицi загальна i структурна piвновагa попиту i пропозицiї робочої сили практично є недосяжними. Кон’юнктура ринку працi безпосередньо впливає на цiну робочої сили.

Цiна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кiлькостi споживчих тoвapiв i послуг, щоб працiвник міг:

* + - * пiдтримати свою працездатнiсть i одержати необхiдну професiйно- квалiфiкацiйну пiдготовку;
			* утримувати сім’ю i виховувати дiтей, без чого ринок працi не зможе поповнюватися новою робочою силою замiсть тiєї, котра вибуває;
			* пiдтримувати нормальний для свого середовища piвень культури i

виконувати обов’язок громадянина суспiльства, що також потребує витрат.

Цiна робочої сили виступає у виглядi заробiтної плати. Зауважимо, що висока заробiтна плата обмежує можливостi пiдприємця у наймi додаткових працiвникiв, скорочуючи попит на них, i навпаки, низький piвeнь зарплати дає можливiсть збiльшити кiлькiсть робочих місць.

##### Зовнішній і внутрішній ринок праці

Розрiзняють зовнiшнiй i внутрiшнiй ринок праці.

**Зовнішній ринок** охоплює вiдносини мiж продавцями i покупцями робочої сили в масштабах країни, peгioну, галузi. Це вiдносини, що виникають з приводу найму працiвникiв вiдповiдної професiї, спецiальностi, а отже, потребують жорсткої класифiкацiї робiт i чiткого визначення їx змiсту.

На зовнiшньому ринку дiють галузевi профспiлки, якi об’єднують працiвникiв окремих галузей, а також профспiлки, якi об’єднують працiвникiв за професiями. Зовнiшнiй ринок характеризується значною плиннiстю кадрiв, тобто вiн припускає можливiсть вiльного переходу з одного мiсця роботи на iнше.

**Внутрiшнiй ринок** передбачає рух кадрiв всерединi пiдприємства, перемiщення з однiєї посади (роботи) на iншу. Це перемiщення може вiдбуватися як по горизонталi, так i по вертикалi. По горизонталi переведенням на iнше робоче мiсце без змiн у квалiфiкації, без пiдвищення в посадi. По вертикалi — переведенням на iнше робоче мiсце з пiдвищенням у посадi або на роботу, що потребує вищої квалiфiкацiї.

Розвиток внутрiшнього ринку сприяє зниженню плинностi кадрiв, оскiльки пiдприємство заiнтересоване в збереженнi працiвникiв, якi знають

специфiку його виробництва.

Профспiлки об’єднують працiвникiв пiдприємства незалежно вiд їхніх професiй. Зайнятicть тут гарантується бiльшою мiрою, нiж на зовнішньому ринку праці, а у свою чергу, сприяє підвищенню ефективностi використання трудового потенцiалу.

##### Сегментація ринку праці, її оцінки

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

Сегментація ринку праці — це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально-кваліфікаційний, соціальний, за ланками суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару (“робоча сила”), за умовами конкуренції.

З точки зору територіального підходу виділяють такі ринки праці:

* внутрішній — місцевий, регіональний, національний;
* зовнішній — транснаціональний та світовий.

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:

* внутріфірмовий;
* галузевий;
* національний.

Залежно від професій виділяють ринок:

* робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);
* спеціалістів та керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється:

* за статевою ознакою — чоловіки, жінки;
* за віком — молодь, особи працездатного віку, особи передпенсійного віку.

За національним принципом: українці, росіяни, молдавани, болгари та

інші.

За рівнем освіти: з вищою, з середньою спеціальною, з середньою та

неповною середньою освітою.

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний).

За юридично-правовими аспектами: офіційний (зареєстрований),

неофіційний (відкритий або чорний) ринок праці.

##### Функції ринку працi

Ринок пpaцi впливає на розвиток господарства, дiє в певних напрямах; проявляється в рiзноманiтних формах i виконує рiзнi функцiї. Під останніми розумiють рiд та вид дiяльностi. Сучасний ринок праці виконує такi функцiї:

***Суспiльного подiлу працi.*** Ринок працi розмежовує найманого працiвника та роботодавця, розподіляє найманих працiвникiв за професiями та кваліфікацією, галузями виробництва та регiонами.

**Інформацiйну***.* Дaє учасникам процесу купiвлi-продажу товару, робочої сили iнформацiю щодо умов найму, рiвня зарплати, пропозиції робочих місць, якостi робочої сили тощо.

**Посереднuцьку***.* Ринок працi встановлює зв’язок мiж роботодавцями та найманими працiвниками, якi виходять на ринок працi для задоволення взаємних інтересів i потреб.

***Цiноутворюючу.*** Це основна функцiя ринку пpaцi, що встановлює рiвновагу мiж попитом i пропозицiєю робочої сили. Лише на ринку npaцi вiдбувається загальне визнання затрат пpaцi на вiдтворення товару “робоча сила” i визначається його вартість”.

***Стuмулюючу****.* 3авдяки механiзму конкуренції ринок працi стимулює

більш ефективне використання трудових pecypciв з метою пiдвищення прибyтковостi виробництва, а також стимулює найманих працiвникiв пiдвищувати свiй професiйно-квалiфiкацiйний piвeнь.

**Оздоровлюючу.** 3авдяки конкуренції суспiльне виробництво звiльняється вiд економiчно слабких, нежиттєздатних пiдприємств. Ринок працi дозволяє одержувати перевагу в конкурентнiй боротьбi працiвникам з найбiльш високими якiсними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацiю працi, яка, з одного боку, примушує працiвникiв триматися за робоче мiсце в умовах жорсткої конкуренцiї а з iншого — матерiально зацiкавлює, стимулює їx iнiцiативнiсть, компетентнiсть, квалiфiкованість.

**Регулюючу.** Певною мiрою ринок впливає на формування пропорцiй суспiльного виробництва, розвиток регiонiв, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регiонiв галузей в iнші, бiльш ефективнi. Ринок працi регулює

оздоровлююча

Функції ринку праці

суспільного поділу праці

інформаційна

стимулююча

ціноутворююча

посередницька

регулююча

##### Рис. 13.2 Функції ринку праці

надлишки трудових pecypciв, їx оптимальне розміщення, а, отже, i ефективне використання. В Укpaїнi ринок праці ще повною мiрою не виконує вcix cвоїx функцiй; оскiльки знаходиться ще на стадії розвитку.

##### Гнучкість ринку праці

**Гнучкість ринку праці —** це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:

* + висока територіальна та професійна мобільність працівників;
	+ гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
	+ гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при наймі, ротації, звільненні, встановленні тривалості робочого часу);
	+ демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день та інше);
	+ високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити гостроту проблем безробіття, надаючи можливість найбільш уразливим верствам населення отримувати доход, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус; підприємству на мікрорівні вони дозволяють маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників при змінах потреб виробництва в робочій силі.

##### Роль державної служби зайнятості у регулюванні ринку праці

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному

Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство праці та соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Послуги, пов’язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Діяльність цієї служби фінансується із Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

##### Державна служба зайнятості:

* + аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
	+ консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;
	+ веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
	+ надає допомогу громадянам у виборі роботи, власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
	+ організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перепідготовки;
	+ надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), звільненим працівникам, незайнятому населенню, скеровує на громадські роботи;
	+ реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних

державних і територіальних програмах зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Структура державної служби зайнятості подана на рис. 13.3.

Міністерство праці і соціальної політики України

Київський та Севастопольський міські центри зайнятості – 2

Обласні центри зайнятості – 24

Кримський республіканський центр зайнятості – 1

**Державний центр зайнятості**

Міські центри зайнятості – 8 Районні центри зайнятості – 11 Міські центри зайнятості – 3

Міські центри зайнятості – 95 Районні центри зайнятості – 59 Міські центри зайнятості – 404

Київські районні центри зайнятості

– 10

##### Рис.13.3. Структура державної служби зайнятості населення

* 1. **Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці, їх характеристика**

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, складалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складова частина міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Закріплено це положення Законом України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10.12.1991 р., де зазначено, що прийняті і належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди складають невід'ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала більше дев’яносто Конвенцій у царині ринку праці та його регулювання:

* + - С2 Конвенція 1919 року про безробіття;
		- С44 Конвенція 1934 року про страхування на випадок безробіття;
		- С81 Конвенція 1947 року про інспекцію праці.

##### Запитання для самоконтролю

1. Як ви розумієте поняття “ринок праці”? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Що таке індивідуальна робоча сила? Що пропонує індивідуальний продавець на ринку праці?
4. Що включає в себе індивідуальний і сукупний попит на робочу силу? Від чого буде залежати попит на робочу силу?
5. Які ви знаєте методи стимулювання та скорочення попиту на робочу силу?
6. Що таке кон’юнктура ринку праці і якою вона буває?
7. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?
8. У чому причини та які наслідки низької ціни робочої сили в Україні?
9. Спробуйте оцінити кон’юнктуру ринку праці вашого регіону за минулий рік.
10. У чому полягає відмінність між зовнішнім та внутрішнім ринком праці?
11. Що таке сегментація ринку праці? Які ви знаєте критерії поділу ринку праці? Практичне значення сегментації ринку праці.
12. Назвіть функції ринку праці, розкрийте їх зміст.
13. Проаналізуйте ступінь виконання кожної функції у Вашому регіоні (районі, місті, області). Які заходи треба, на Вашу, думку вжити для того, щоб поліпшити ситуацію на ринку праці?
14. У чому полягає гнучкість ринку праці?
15. Які основні функції Державної служби зайнятості?
16. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з погляду доцільності його застосування в Україні.

##### Література

1. Васильченко В.С. Васильченко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика (посібник для працівників дуржавної служби зайнятості) – київ, 2000.
2. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення.

– Тернопіль: Економічна думка, 2003

1. Економічний розвиток і державна політика. Практикум. Випуск 10. Ринок праці в умовах перехідної економіки. /Ю.М. Бажал. – К.: В-во “К.І.С.” 2002.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти) К, 1996.
3. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997.
4. Шевченко Л.С. Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття. –

Харків: Укр. юридична академія, 1993.

##### Терміни і поняття

* Гнучкий ринок праці
* Державна служба зайнятості
* Інфраструктура ринку праці
* Кон”юнктура ринку праці
* Попит на робочу силу
* Пропозиція робочої сили
* Ринок праці
* Ринок праці внутрішній
* Ринок праці зовнішній
* Сегментація ринку праці
* Трудодефіцитна кон”юнктура ринку праці
* Трудонадлишкова кон”юнктура ринку праці
* Ціна праці
* Функції ринку праці