

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ



КОМЕРЦІЙНА ДИПЛОМАТІЯ
методичні вказівки до вивчення дисципліни
для магістрів спеціальності 8.050103 „Міжнародна економіка”

Затверджено на засіданні
кафедри міжнародної економіки
Протокол № 6 від 30.11.2013 р.

КІРОВОГРАД — 2013

Комерційна дипломатія. Методичні вказівки до вивчення дисципліни для магістрів спеціальності 8.050103 „Міжнародна економіка”. / Укладачі: Миценко І.М., д.е.н., професор; Миценко В.І., к.пед.н., доцент — Кіровоград: КНТУ, 2013. — 19 с.

Відповідальний за випуск — Миценко І.М., д.е.н., професор, академік АЕНУ.

Рецензент: Попов В.М., к.е.н. старший викладач

Вступ

Перехід до ринкових відносин потребує нових економічних і організаційних методів у переговорних процесах, що в свою чергу пов'язане з вивченням і використанням зарубіжного досвіду.

Сьогодні, очевидно, що чим активніше країна включається в систему міжнародних світогосподарських зв'язків, тим динамічніший і результативніший її власний розвиток, тим стає вище добробут суспільства і її громадян. Тому роль комерційної дипломатії сьогодні та навички володіння нею економічно просто необхідні. В сучасній системі економічної освіти провідна роль поправу належить соціально-трудовій сфері економіки. Використання зарубіжного досвіду з врахуванням особливостей української економіки є цілком доцільним. Особливо цінним є досвід країн Європи та США.

В даному курсі розглядаються широкий спектр знань та навичок, які пов'язані з ефективною професійною практикою комерційної дипломатії та інтеграції різноманітних елементів у чіткий аналіз, який надає можливість організації чи компанії успішно досягти єдиної стратегії та мети у міжнародних торгових відносинах. Курс забезпечує інформаційний аналіз основних сфер знання, закладів, навичок та положень, пов'язаних з практичним використанням комерційної дипломатії, включаючи термінологію, яка використовується в даній сфері.

Останнім часом на підприємствах промислово-розвинених країн велика увага надається проблемам підвищення конкурентоспроможності продукції. Фундаментальну основу становлять людські ресурси, знання, творчі і новаторські здібності. Саме ці фактори дозволяють забезпечити економічне зростання країни.

Для того щоб створити ефективну національну модель торгівельних відносин необхідні знання з цієї проблеми і способи її вирішення закордоном. Зарубіжні моделі ринку не можуть бути механічно перенесені в нашу дійсність без врахування національних особливостей.

Метою вивчення дисципліни „Комерційна дипломатія” є надання студентам знань про процеси, які відбуваються в комерційній сфері у зарубіжних країнах.

Задачами вивчення курсу “Комерційна дипломатія” є розкриття на теоретичному рівні сутності та форм сучасних економічних та торговельних відносин у різних країнах, акцентуючи при цьому увагу на тих зрушеннях у розвитку світової економіки, які відбулися протягом останніх десятиліть XX століття — початку XXI століття.

Дисципліна “Комерційна дипломатія” належить до числа професійно орієнтованих, що спирається на такі дисципліни як „Організація праці”, „Охорона праці”, „Міжнародна економіка”, „Міжнародні організації”, „Міжнародна економічна діяльність України”, „Транснаціональні корпорації”, „Ділове спілкування”, „Міжнародний менеджмент” (рис. 1).

Course Goal: to provide an overview of the field of Commercial Diplomacy and of the Master’s degree program in Commercial Diplomacy. **The objective** is to familiarize students with the different fields of knowledge and skills associated with the effective professional practice of commercial diplomacy and to help students integrate the various elements of the commercial diplomacy degree program at MIIS. Students are not expected to develop an in-depth knowledge of any area. They are expected to become familiar with the key fields of knowledge, institutions, skills and issues related to the practice of commercial diplomacy, and to acquire a working knowledge of the terminology used in the field. Students should see this as an opportunity to acquire some basic information about the field so they will be able to participate more effectively in the subsequent courses, and develop basic understanding of how they can benefit from the various course offerings in advancing their career objectives.

Teaching Methodology:

Classroom hours will be devoted to lectures and class discussions. Students are expected to complete the assigned readings and writing assignments, and to participate actively in class discussions. Effective writing and oral communication skills are essential for successful professional performance, and are therefore a key aspect of the instructional program.



Рис. 1. Зв'язок дисципліни “Комерційна дипломатія” з іншими навчальними дисциплінами.

**1. Тематичний план викладання дисципліни
“Комерційна дипломатія”**

№ п/п	Назва теми	Всього	Кількість годин		
			Лекції	Семінарські заняття	Самостійна робота
1	Основні аспекти організації праці в економічно розвинутих країнах	13	2	2	10
2	Оплата праці за кордоном: моделі та форми стимулювання	13	2		10
3	Система професійної підготовки та підвищення кваліфікації в розвинутих країнах	16	2	2	13
4	Соціальний захист та зайнятість населення в зарубіжних країнах	13	2		10
5	Менеджмент персоналу в зарубіжних країнах	13	2	2	10
6	Глобалізація та її вплив на соціально-трудові відносини	13	2		10
	Всього	81	12	6	63

2. Зміст дисципліни “Комерційна дипломатія” по темах

Тема 1. Основні аспекти організації праці в економічно розвинутих країнах

1. Сутність міжнародного поділу праці та його форми.
2. Характерні риси основних видів організації праці в розвинених країнах.
3. Міжнародна організація праці (МОП) та регулювання соціально-трудових відносин.

Семінарське заняття.

Сучасний етап розвитку світогосподарських зв'язків характеризується об'єднанням національних господарств в єдине світове господарство, в основі якого лежить міжнародний поділ праці, який є найвищим ступенем суспільно територіального розвитку праці між країнами, які передбачають стійку концентрацію виробництва нової продукції в окремих країнах.

Участь в міжнародному поділі праці дає країнам додатковий економічний ефект, дозволяє повніше і з найменшими витратами задовольняти свої потреби. Реалізація одержуваного учасниками МПП ефекту в цьому випадку відбувається в результаті дії закону вартості, який виявляється в відмінностях між національною і інтернаціональною вартістю товару.

Сутність міжнародного поділу праці проявляється в поєднанні процесів міжнародної спеціалізації і кооперування країн в процесі задоволення їх національних економічних інтересів. Тому при підготовці до семінарського заняття необхідно особливої уваги надати таким питанням як: міжнародний поділ праці, умови і фактори його розвитку; форми міжнародного поділу праці; форми і напрямки розвитку міжнародної спеціалізації і кооперування виробництва.

Доцільно також розглянути організацію праці в країнах з розвиненою ринковою економікою, оскільки в динаміці вона пройшла ряд етапів по мірі розвитку техніки, технології і якості робочої сили. Крім того, вона сформувалась під впливом певних соціально-економічних умов. З метою вивчення даного матеріалу необхідно особливої уваги надати таким питанням: характерні риси інноваційного і технократичного видів організації праці;

соціальні аспекти технічного переозброєння; вплив зовнішньоекономічних і соціально-політичних умов на організацію праці; роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин; основні напрямки організації праці в розвинених країнах; роль МОП у підготовці управлінських кадрів в країнах, що розвиваються; діяльність МОП у питаннях встановлення мінімальної заробітної плати, її критерії; функції МОП у сфері соціального захисту працездатного населення.

Самостійна робота.

1. Роль Міжнародної конференції праці в регулюванні трудових відносин.
2. Міжнародне співробітництво у сфері організації праці.
3. Досвід організації праці на прикладі певної країни.

Література.

1. ILO. Yearbook of Labour Statistics. Geneva, 1993, 2001.
2. Труд за рубежом. Москва, 2002. №3.
3. Berman E., Bound J. Changes to the Demand for Skilled Labour within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers// The Quarterly Journal of Economics. Vol. 109. Issue 2., 397 p.

Тема 2. Оплата праці за кордоном: моделі та форми стимулювання

1. Основні принципи, форми і системи оплати праці.
2. Внутрішньо фірмове регулювання заробітної плати.
3. Методи встановлення мінімальної заробітної плати.
4. Організація оплати праці зарубіжних країн.

Семінарське заняття.

Останнім часом на підприємствах промислово-розвинених країн велика увага надається проблемам підвищення конкурентоспроможності. В зв'язку з цим особливої уваги набувають питання оплати і стимулювання праці. При вивченні даної теми доцільно розглянути такі питання: принципи встановлення розмірів заробітної плати залежно від: професійної компетенції працівника, можливостей реалізації своїх професійних якостей на робочому місці, результатів колективної роботи; складові оплати праці та їх характеристика: компенсація за виконання певних трудових функцій і задач працівниками; індивідуальна оплата з компенсаціями за роботу в малому колективі; компенсація за роботу в великому колективі; компенсація за роботу на користь економіки в цілому; сутність погодинної та відрядної форм оплати праці; система відрядної та погодинної форм оплати праці та їх показники; участь у розподілі діяльності та прибутків; форма оплати праці Франції та її характерні

риси; характеристика матеріального стимулювання працівників окремих професій; регулювання структури заробітної плати; єдині ставки заробітної плати; неформальні ставки заробітної плати; автоматичне підвищення заробітної плати; бюджетний і статистичний методи контролю за використанням коштів на оплату праці; Конвенція номер 26 „Про механізм встановлення мінімальної заробітної плати”, Конвенція МОП номер 131; мета встановлення мінімальної заробітної плати; критерії встановлення мінімальної заробітної плати; типи систем встановлення мінімальної заробітної плати та їх характерні риси; організація оплати праці в Італії; регулювання заробітної плати в Швеції; оплата праці в Німеччині; особливості оплати праці в Японії; оцінка використання зарубіжного досвіду організації оплати праці і матеріального стимулювання на підприємствах України.

Самостійна робота.

1. Оплата праці працівників французьких промислових фірм.
2. Організація оплати праці і стимулювання праці в США.

Література.

1. Jansen M., International Trade and the Position of European Low-Skilled Labour. World Trade Organisation. Staff working Paper ERAD-2000-01. P. 13.
2. Ouimet, J.-Robert. New Tools for Company Management. Contribution to Human Happiness and Profitability. PhD Dissertation, Faculty of Economic and Social Sciences, University of Fribourg, Switzerland. 1998.
3. Dessler, G. Human Resource Management. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey. 2000

Тема 3. Система професійної підготовки та підвищення кваліфікації в розвинених країнах

1. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили в країнах з розвинутою ринковою економікою.
2. Підбір, форми роботи і підтримка молодих спеціалістів на підприємствах Заходу.
3. Система професійної підготовки та підвищення кваліфікації в США і країнах ЄС.

Семінарське заняття.

Стан ринку праці, в тому числі професійно-кваліфікаційна структура зайнятості в промислово розвинених країнах, найближчим часом залежатиме від особливостей пропозиції робочої сили. Формування структури зайнятості буде відбуватися в умовах призупинення темпів зростання працездатного населення і одночасно збільшення в структурі економічно активного населення частки старших вікових груп. Ці фактори суттєво вплинуть на професійно-кваліфікаційний склад робочої сили промислово-розвинених країн. Для детального вивчення системи професійної підготовки в розвинених

країнах доцільно розглянути такі питання: сучасний стан професійно-кваліфікаційної структури і її визначальні фактори; принципи прогнозування професійно-кваліфікаційної структури; прогноз динаміки пропозиції робочої сили; прогнозування зайнятості по основних професійно-кваліфікаційних групах; прогнозування зайнятості по окремих професіях; прогнозування динаміки робочих місць за професійними групами з врахуванням переміщення працівників; професійна структура та рівень освіти; селективна модель роботи з персоналом; кадровий менеджмент; управління людськими ресурсами; інформаційний менеджмент; державні програми в сфері праці та зайнятості США; зміни професійно-кваліфікаційного складу робочої сили під дією структурних зрушень в економіці США; роль держави в підвищенні рівня освіти робочої сили і підготовки наукових кадрів США; державні програми підготовки та перепідготовки кадрів в США; кваліфікаційні рамки країн ЄС; шляхи підвищення творчого потенціалу трудових ресурсів в розвинених країнах.

Самостійна робота.

1. Трудові відносини в Франції.
2. Системи кваліфікації в країнах ЄС.
3. Підвищення кваліфікації державних службовців.
4. Досвід США в модернізації професійної освіти.
5. Система підготовки професійних кадрів Індонезії.

Література.

1. Nelson, Robert B. The Job Hunt: a concise guide to the biggest job you will ever have. Berlin-London. 1999.
2. Watanabe S. The Japan Model and the Future of Employment and Wage System // International Labour Review. 2000. Vol. 139. No 5.
3. Sellin, B. European Trends in Occupations and qualifications. Findings of Research, Studies and Analysis for Policies and Practices. Cedefop. Luxemburg: Office of Official Publications of the EC, 2000.

Тема 4. Соціальний захист та зайнятість населення в зарубіжних країнах

1. Особливості моделей соціального розвитку зарубіжних країн.
2. Розподіл доходів і соціальний захист населення в розвинених країнах.
3. Регулювання зайнятості населення в державних і регіональних масштабах.
4. Організаційно-економічний й правовий механізми розвитку соціально-трудова відносин України.

Семінарське заняття.

Система соціальних виплат покликана зменшувати нерівність в розподілі заробітної плати і особистих доходів, але все ж таки це зменшення нерівності не є метою, а скоріше одним з побічних наслідків перерозподільного

механізму податково-трансфертної системи. Мета соціальних виплат — надання допомоги, дотого ж в більшості країн розмір і підґрунття для виплат соціальних допомог залежать не лише від одержуваного сім'єю або окремим її членом доходу, а від стану сім'ї і її членів, при цьому найбільше значення має вік особи, яка одержує допомогу і тип сім'ї. З метою вивчення цих особливостей доцільно розглянути такі питання: роль державної соціальної політики в забезпеченні гендерної рівності в зарубіжних країнах; система соціального захисту населення Швеції; взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та цін на прикладі США; розподіл ринкових доходів; нерівність в розподілі ринкових особистих доходів; соціальний захист і перерозподільчі процеси в одержанні доходів.

В кінці минулого століття склався принципово новий підхід до соціальної політики на мікро- і макрорівні, яка зберігаючи орієнтацію на традиційні проблеми, пов'язані з забезпеченням життєдіяльності людини, передбачає врахування явищ і тенденцій. Безумовно для людини залишаються важливими проблеми зайнятості. В зв'язку з цим на увагу заслуговують такі питання: зайнятість як основний напрямок соціальної політики XXI століття; програма по зниженню рівня безробіття в США; державно-монополістичне регулювання зайнятості в США; політика країн ЄС в сфері трудових відносин; програма по зниженню безробіття в Польщі, Чехословачії; проблеми пов'язані з забезпеченням зайнятості в працевзбиткових регіонах; політика зайнятості Данії; регулювання зайнятості в Великобританії; роль служб зайнятості в регулюванні ринку праці Канади; концептуальні засади розбудови національної моделі соціально-трудових відносин; розвиток соціально-трудових відносин на основі забезпечення продуктивної зайнятості.

Самостійна робота.

1. Державне регулювання зайнятості в Японії.
2. Соціальна допомога в Німеччині.

Література.

1. International Standard Classification of education, 1997. Paris: UNESCO, 1997.
2. Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. М., 1998.
3. Engendering Development. Through Gender Equality in rights, Resources and Voice. A World Bank Policy Research. Oxford University Press. 2001.

Тема 5. Менеджмент персоналу в зарубіжних країнах

1. Стратегічні концепції управління персоналом за кордоном.
2. Кадрова політика в зарубіжних країнах.
3. Потреба в персоналі на підприємствах, які діють в умовах ринкової економіки.
4. Особливості систем управління персоналом в США і Японії.

Семінарське заняття.

Кожна країна по-своєму унікальна, має свої особливості в соціально-економічному розвитку, які обумовлені її станом в сучасному світі, історією і національними традиціями, які відображають стиль життя. Досвід будь-якої країни є цікавим і може знадобитися при пошуку шляхів для досягнення високоефективного управління соціальними процесами. Серед множини моделей, які існують в світі доцільно розглянути ті, які для України є найбільш привабливими, в першу чергу доцільно звернутися до моделі управління персоналом в США і країнах ЄС. Доцільно розглянути також: кадрову політику Швейцарії; характерні риси кадрової служби; вимоги до працівників кадрової служби; особливості кадрової служби Франції; кадрова служба Німеччини; процес забезпечення підприємства персоналом; фактори, які визначають потребу в персоналі; проблеми розвитку практики в сфері управління людськими ресурсами в США; діяльність служб по управлінню людськими ресурсами Японії; причини збалансованої вікової структури людських ресурсів на підприємствах Японії; особливості навчання персоналу на підприємствах Японії; принципи оцінки здібностей керівника на підприємствах Японії.

Самостійна робота.

1. Організація профорієнтаційної роботи за кордоном.
2. Особливості управління персоналом в країнах ЄС.

Література.

1. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. М., 1993.
2. Гутник В.П. Механизм регулирования экономики в Германии: как он функционирует и чему учит? М., 1995.
3. ILO. Organised Labour in the 21st century, Edited by A.V. Jose, Geneva, 2002.
4. Global Employment Agenda. ILO, Geneva, March 2002.

Тема 6. Глобалізація та її вплив на соціально-трудові відносини

1. Глобалізація і її вплив на ринок праці і зайнятість.
2. Глобальна проблема бідності.
3. Вирішення соціально-трудових проблем профспілками в умовах глобалізації.

Семінарське заняття.

Глобалізація здійснює суттєвий, і позитивний, і негативний, вплив на соціально-трудові відносини. Для більш чіткого виявлення реальних наслідків цього феномену і зниження гостроти протистояння між апологетами і противниками даного явища, потрібне розширення наукових досліджень по всьому спектру проблем в цій сфері, перш за все по пріоритетних для людства сферах: безробіттю, бідності, захисті доходів. Необхідний також розвиток багатостороннього конструктивного діалогу між всіма учасниками процесу глобалізації, включаючи міжнародні організації, владні структури і структури

громадськості. При вивченні даної теми необхідним є розгляд таких питань: завдання Світової комісії з соціальних наслідків глобалізації; умови розвитку глобалізації; характеристика звіту „Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх”; елементи глобальної програми зайнятості; структура і еволюція бідності в світі; шляхи вирішення проблеми бідності; адаптація профспілок до роботи в нових умовах; діяльність профспілок в Швеції; японські профспілки в епоху глобалізації.

Самостійна робота.

1. Діяльність профспілок в США.
2. Вплив глобалізації і інформаційно-комунікаційних технологій на соціально-трудові відносини в країнах, що розвиваються і постсоціалістичних країнах.

Література.

1. Европа в процессе глобализации. Достойный труд в информационной экономике. Доклад генерального директора МОТ на Шестом европейском региональном совещании. Декабрь, 2000 г.
2. Некипелов А.Д. Глобализация и постсоциалистические страны: некоторые теоретические проблемы: сборник материалов.
3. Глинкина С.П. Теневая экономика в глобализирующемся мире. Сборник материалов международной научной конференции ИМЭПИ РАН. М., 2001.

3. Орієнтовні питання для підготовки до заліку з дисципліни “Праця за кордоном”

1. Сутність міжнародного поділу праці та його форми.
2. Характерні риси основних видів організації праці в розвинених країнах.
3. Міжнародна організація праці (МОП) та регулювання соціально-трудових відносин.
4. Основні принципи, форми і системи оплати праці.
5. Внутрішньо фірмове регулювання заробітної плати.
6. Методи встановлення мінімальної заробітної плати.
7. Організація оплати праці зарубіжних країн.
8. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили в країнах з розвинутою ринковою економікою.
9. Підбір, форми роботи і підтримка молодих спеціалістів на підприємствах Заходу.
10. Система професійної підготовки та підвищення кваліфікації в США і країнах ЄС.
11. Особливості моделей соціального розвитку зарубіжних країн.
12. Розподіл доходів і соціальний захист населення в розвинених країнах.
13. Регулювання зайнятості населення в державних і регіональних масштабах.
14. Організаційно-економічний й правовий механізми розвитку соціально-трудових відносин України.
15. Стратегічні концепції управління персоналом за кордоном.
16. Кадрова політика в зарубіжних країнах.
17. Потреба в персоналі на підприємствах, які діють в умовах ринкової економіки.
18. Особливості систем управління персоналом в США і Японії.
19. Роль Міжнародної конференції праці в регулюванні трудових відносин.
20. Міжнародне співробітництво у сфері організації праці.
21. Досвід організації праці на прикладі певної країни.
22. Оплата праці працівників французьких промислових фірм.
23. Організація оплати праці і стимулювання праці в США.
24. Трудові відносини в Франції.
25. Системи кваліфікації в країнах ЄС.
26. Підвищення кваліфікації державних службовців.
27. Досвід США в модернізації професійної освіти.
28. Система підготовки професійних кадрів Індонезії.
29. Державне регулювання зайнятості в Японії.
30. Соціальна допомога в Німеччині.
31. Організація профорієнтаційної роботи за кордоном.
32. Особливості управління персоналом в країнах ЄС.
33. Глобалізація і її вплив на ринок праці і зайнятість.
34. Глобальна проблема бідності.

35. Вирішення соціально-трудо­вих проблем профспілками в умовах глобалізації.

36. Діяльність профспілок в США.

37. Вплив глобалізації і інформаційно-комунікаційних технологій на соціально-трудо­ві відносини в країнах, що розвиваються і постсоціалістичних країнах.

4. Список рекомендованої літератури до вивчення дисципліни

1. Бушмарин И. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. М., 1998. 28 с.
2. Глинкина С.П. Теневая экономика в глобализирующемся мире. Сборник материалов международной научной конференции ИМЭПИ РАН. М., 2001.
3. Гутник В.П. Механизм регулирования экономики в Германии: как он функционирует и чему учит? М., 1995.
4. Демографічні перспективи України до 2026 року / Відп. ред. В. Тешенко. – Київ, 1999. – 56 с. – НАН України, інститут економіки.
5. Кодекс законів про працю України. – К.: Українська видавнича група, 1995. – 190 с.
6. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь. М., 1993.
7. Миценко Умови праці на виробництві. Навчальний посібник. Кіровоград, 1999. – 322 с.
8. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та рекомендації МОП (у 3-х томах). – К.: „Основа”, 1997.
9. Некипелов А.Д. Глобализация и постсоциалистические страны: некоторое теоретические проблемы: сборник материалов.
10. Европа в процессе глобализации. Достойный труд в информационной экономике. Доклад генерального директора МОТ на Шестом европейском региональном совещании. Декабрь, 2000 г.
11. Економічний словник-довідник: за ред. док. екон. наук, проф. С.В. Мочерного. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
12. ILO. Yearbook of Labour Statistics. Geneva, 1993, 2001.
13. Berman E., Bound J. Changes to the Demand for Skilled Labour within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers// The Quarterly Journal of Economics. Vol. 109. Issue 2., 397 p.

14. Jansen M., International Trade and the Position of European Low-Skilled Labour. World Trade Organisation. Staff working Paper ERAD-2000-01. P. 13.
15. Ouimet, J.-Robert. New Tools for Company Management. Contribution to Human Happiness and Profitability. PhD Dissertation, Faculty of Economic and Social Sciences, University of Fribourg, Switzerland. 1998.
16. Dessler, G. Human Resource Management. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey. 2000
17. Nelson, Robert B. The Job Hunt: a concise guide to the biggest job you will ever have. Berlin-London. 1999.
18. Watanabe S. The Japan Model and the Future of Employment and Wage System // International Labour Review. 2000. Vol. 139. No 5.
19. Sellin, B. European Trends in Occupations and qualifications. Findings of Research, Studies and Analysis for Policies and Practices. Cedefop. Luxemburg: Office of Official Publications of the EC, 2000.
20. International Standard Classification of education, 1997. Paris: UNESCO, 1997.
21. Engendering Development. Through Gender Equality in rights, Resources and Voice. A World Bank Policy Research. Oxford University Press. 2001.
22. ILO. Organised Labour in the 21st century, Edited by A.V. Jose, Geneva, 2002.
23. Global Employment Agenda. ILO, Geneva, March 2002.

Зміст

Вступ.....	4
1. Тематичний план вивчення дисципліни “Праця за кордоном”	7
2. Зміст дисципліни “Праця за кордоном” по темах	8
3. Орієнтовні питання для підготовки до заліку з дисципліни “Праця за кордоном”.....	15
4. Список рекомендованої літератури до вивчення дисципліни.....	17