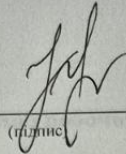


Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Юридичний факультет
Кафедра міжнародних відносин

Робоча програма (силабус) освітнього компонента
ВБ 8. МІЖНАРОДНЕ ТА ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ
(вибірковий)

Спеціальність	232. Соціальне забезпечення
Освітня програма	Соціальне забезпечення
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень

Розробник:

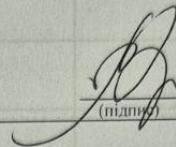


(підпис)

Наталія КЛЕЦОВА, к.е.н., доцент

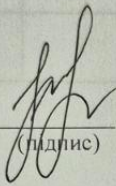
(прізвище, ініціали)

(вчений ступінь та звання, посада)

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри міжнародних відносин	протокол від 9 червня 2025 р. № 16 Завідувач Кафедри  (підпис) Наталія ВОЛЧЕНКО (прізвище, ініціали)
---	--

Погоджено:

Гарант освітньої програми

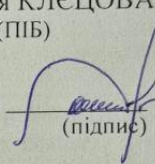


(підпис)

Наталія КЛЕЦОВА

(ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма



(підпис)

Олег РОГОВЕНКО

(ПІБ)

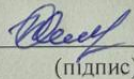
Рецензія на робочу програму (додається) надана: Іваном КРАВЧЕНКО

(ПІБ)

Наталією ВОЛЧЕНКО

(ПІБ)

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації



(підпис)
Світлана ПОТЕРБЕНКО
(ПІБ)

Зареєстровано в електронній базі: дата: 19.08. 2025 р.

Інформація про перегляд робочої програми (силабусу):

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ				
1	Назва ОК	МІЖНАРОДНЕ ТА ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ		
2	Факультет/кафедра	Юридичний факультет, кафедра міжнародних відносин		
3	Статус ОК	Вибірковий		
4	Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК для (заповнюється для обов'язкових ОК)	Освітньо-професійна програма «Соціальне забезпечення» за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення»		
5	ОК може бути запропонований для (заповнюється для вибіркових ОК)			
6	Семестр та тривалість вивчення	6 семестр, 1-15 тижднів		
7	Кількість кредитів ЄКТС	5 кредитів ЄКТС		
8	Загальний обсяг годин та їх розподіл – -150 годин	Контактна робота(заняття)		
		Лекційні 44 години	Практичні /семінарські 30 годин	Лабораторні 76 годин
9	Мова навчання	українська		
10	Викладач/Координатор освітнього компонента	Клецова Наталія Володимирівна, к.е.н., доцент Години консультацій – кожного понеділка об 12.30, онлайн або кабінет 110 головного корпусу за попереднім узгодженням		
10.1	Контактна інформація	klietsovanataliia@gmail.com		
11	Загальний опис освітнього компонента	Міжнародне та порівняльне право зайнятості – це курс, спрямований на формування у здобувачів вищої освіти системних знань, практичних навичок, критичного розуміння щодо міжнародного та національного регулювання зайнятості, прав працівників, соціального захисту та стандартів праці у глобальному контексті. Особливу увагу приділено порівнянню правових моделей зайнятості у різних країнах світу, а також впливу міжнародних норм на внутрішнє законодавство та HR-політику компаній. Курс забезпечує міждисциплінарне поєднання правової, економічної та управлінської проблематики зайнятості та охоплює такі ключові теми, як: конвенції МОП, право ЄС та інші міжнародні джерела трудових прав; порівняння систем регулювання трудових відносин у країнах ЄС, США, Великобританії, КНР, Японії, Україні; захист від дискримінації, інклюзія, праця мігрантів і біженців; нестандартні форми зайнятості (гіг-економіка, дистанційна робота); автоматизація, штучний інтелект і трудове право; ESG, корпоративна відповідальність і трудові права в глобальних ланцюгах постачання; вирішення трудових спорів (суди, медіація, арбітраж) у міжнародній практиці;		

		екстериторіальність і транснаціональні виклики для HR-політик. По завершенні курсу студенти зможуть: розуміти природу та ієрархію міжнародних норм у сфері зайнятості; здійснювати порівняльний аналіз правових систем зайнятості різних країн; аналізувати правові ризики у сфері міжнародного працевлаштування; застосовувати знання у сфері HR-політик транснаціональних компаній у різних правових середовищах.
12	Мета освітнього компонента	Мета освітнього компонента: формування у здобувачів знань про правові засади зайнятості у міжнародному та порівняльному вимірах, розуміння принципів регулювання трудових прав у різних країнах світу, а також компетентностей щодо застосування норм міжнародного, європейського та національного трудового права у професійній юридичній, економічній та управлінській діяльності.
13	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	Освітній компонент базується на таких ОК: ринок праці та зайнятість населення, трудове право та основи охорони праці, економічні основи соціального забезпечення. Освітній компонент є основою для вивчення таких ОК: менеджмент соціального забезпечення, право соціального забезпечення: європейські стандарти та законодавство України
14	Політика академічної доброчесності	Політика академічної доброчесності під час викладання курсу «Міжнародне та порівняльне право зайнятості» керується принципами, визначеним Законом України «Про освіту», Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ, іншими локальними актами (повний перелік нормативних документів розміщений на сайті університету https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/). Оволодіння здобувачами знань з курсу має відбуватись із дотриманням норм законодавства про авторське право і суміжні права; містити посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; містити достовірну інформацію про результати власної наукової діяльності, використані методики досліджень. Недопустимим під час навчання (згідно ст. ч. 4 ст. 42 Закону України «Про вищу освіту»), є використання здобувачами: <i>академічного плагіату</i> – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства; <i>самоплагіату</i> – оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;

		<i>фабрикації</i> – вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях; <i>фальсифікації</i> – свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень; <i>списування</i> – виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання; <i>обману</i> – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування; <i>хабарництва</i> – надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі; <i>вплив у будь-якій формі</i> (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання. За порушення академічної доброчесності здобувачі можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності, як: - повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); - повторне проходження освітнього курсу; - позбавлення академічної стипендії; - позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати навчання; - відрахування із закладу освіти (ч. 5 ст. 48 проєкту Закону України «Про освіту»).
15.	Ключові слова	Право зайнятості; порівняльне право; Міжнародне трудове право; Міжнародна організація праці (МОП); трудові права людини; гіг-економіка; дистанційна робота; дискримінація; інклюзія; трудова міграція; соціальний захист; колективні переговори; трудові спори; медіація; екстериторіальність; транснаціональні компанії; ESG; корпоративна відповідальність; штучний інтелект; автоматизація праці; HR-політика; право ЄС; регулювання зайнятості; трудовий договір; право на працю.

2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

Результати навчання за ОК: Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен:	Як оцінюється?
ДРН 1. Розуміти та застосовувати сучасні досягнення міжнародного, національного та порівняльного права зайнятості, зокрема в контексті забезпечення права людини на працю, соціального захисту, подолання бідності та нерівності; вміти порівнювати практики країн світу та адаптувати їх до українського контексту.	Практичні роботи 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 15,19, модульний контроль, дослідницький репорт, проміжні тестування, залік
ДРН 2. Знати інституційну систему регулювання зайнятості в межах МОП, ЄС, ООН та інших міжнародних організацій; вміти працювати з конвенціями, директивами, рекомендаціями для розробки правових HR-рішень на глобальному рівні.	Практичні роботи 1,2,3,11,18, модульний контроль, дослідницький репорт, проміжні тестування, залік
ДРН 3. Критично аналізувати та застосовувати міжнародну та національну судову практику у сфері вирішення трудових спорів, страйкового права та медіації; обґрунтовувати вибір ефективного механізму захисту прав працівників.	Практичні роботи 1,4,5,6,7,9,10, 11,13,14, модульний контроль, дослідницький репорт, проміжні тестування, залік
ДРН 4. Формулювати правові підходи до управління зайнятістю в транснаціональному середовищі, розробляти HR-політики відповідно до правових моделей різних країн, враховуючи особливості укладання контрактів, захисту від дискримінації, мобільності працівників і соціального діалогу.	Практичні роботи 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,13, 14,15,16,17, модульний контроль, дослідницький репорт, проміжні тестування, залік
ДРН 5. Інтегрувати в практику принципи сталого розвитку (SDGs), ESG, цифровізації, штучного інтелекту, гіг-економіки та дистанційної роботи, з метою розробки етичних, правово вивірених і стійких стратегій управління персоналом у глобальному середовищі.	Практичні роботи 13,14,16,17,18,19, модульний контроль, дослідницький репорт, проміжні тестування, залік

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу			Рекомендована література ¹
	Аудиторна робота		Само- стійна робота	
	Лк	П.з / семі н. з	Лаб. з.	

¹ Конкретне джерело із основної чи додатково рекомендованої літератури

Тема 1. Міжнародні гарантії права на зайнятість та трудові права як права людини 1. Що таке право на працю як право людини? 2. Які ключові міжнародні інструменти гарантують це право? 3. Яку роль відіграють конвенції МОП у забезпеченні трудових прав? 4. Які положення права ЄС формують трудові стандарти? 5. Як забезпечується захист від дискримінації за віком, статтю, станом здоров'я чи статусом служби? 6. Які гарантії трудових прав передбачені законодавством України? 7. Як цілі сталого розвитку (SDGs), зокрема Ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання», інтегруються в міжнародні гарантії права на зайнятість та сприяють формуванню глобальної політики у сфері праці? 8. Як міжнародні стандарти трудових прав впливають на формування політик управління персоналом у транснаціональних компаніях, зокрема щодо рівного доступу до працевлаштування та дотримання прав працівників у різних країнах?	2			6	6.1.5, 6.1.7, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19, 6.1.31, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.3, 6.5.1-6.5.9
Тема 2. Основи міжнародного та порівняльного права зайнятості: поняття, джерела та суб'єкти 1. Поняття та природа міжнародного права зайнятості 1.1. Що таке міжнародне право зайнятості? 1.2. Який його зв'язок із національним трудовим правом і правами людини? 1.3. Які особливості його виникнення та розвитку в контексті глобалізації? 2. Джерела міжнародного та національного права зайнятості 2.1. Які є основні джерела міжнародного права зайнятості (конвенції МОП, документи ООН, стандарти ЄС)? 2.2. Що таке м'яке право (soft law) у сфері зайнятості? 2.3. Як виглядає ієрархія джерел трудового права в Україні та інших юрисдикціях? 2.4. Які є моделі правового регулювання зайнятості: англосаксонська, континентальна, змішана?	2	2		4	6.1.5, 6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.2-6.1.7, 6.1.31, 6.1.34-6.1.35, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.12, 6.5.1-6.5.9, 6.1.41-6.1.47

3. Суб'єкти правовідносин у сфері зайнятості 3.1. Хто виступає сторонами зайнятості: працівник, роботодавець, держава? 3.2. Як визначається трудова правосуб'єктність? 3.3. Які особливості мають суб'єкти трудових відносин у різних правових системах (наприклад, статус роботодавця у Франції vs США)? 3.4. Які ролі відіграють посередницькі структури – кадрові агенції, платформи (гіг-економіка)? 4. Дискусійні запитання та практичне застосування 4.1. У чому різниця між контрактом у цивільному праві та трудовим договором у праві зайнятості? 4.2. Чи має бути міжнародне універсальне регулювання гіг-праці? 4.3. Які наслідки можуть виникнути при відсутності правосуб'єктності у трудових правовідносинах? 4.4. Яким чином держава може балансувати інтереси працівника і роботодавця? 5. Як міжнародні HR-фахівці адаптують політики найму, управління персоналом і контрактних відносин до правових моделей різних країн?					
Тема 3. Інституційна система права зайнятості в країнах Європейського Союзу 1. Які соціальні цілі переслідує ЄС у сфері праці? 2. Які європейські інституції впливають на трудове регулювання? 3. Як регулюється робочий час у ЄС та міжнародних актах? 4. Як ЄС інтегрує принципи сталого розвитку у трудове регулювання, зокрема щодо соціальної справедливості, сталих умов праці та забезпечення гідної зайнятості відповідно до Європейського зеленого курсу та Стратегії сталого зростання? 5. Як HR-фахівці транснаціональних компаній адаптують політики управління персоналом до регуляторних вимог ЄС щодо робочого часу, відпусток, безпеки праці та соціального захисту працівників, зокрема при роботі в кількох країнах-членах ЄС?	2	2		4	6.1.5, 6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.12, 6.4.1, 6.4.4.

Тема 4. Порівняльна характеристика права зайнятості в Україні 1. Які основні джерела трудового права України? 2. Які є види трудових договорів і їх умови в Україні? 3. Як регулюється оплата праці, відпустки, вихід на пенсію в Україні? 4. Які пільги передбачені для осіб з інвалідністю, ветеранів, літніх працівників в Україні? 5. Як вирішуються трудові спори в Україні? 6. У чому полягає відмінність українського трудового права від інших країн? 7. Як HR-фахівці міжнародних компаній адаптують внутрішні політики найму, оплати праці та соціальних пільг до вимог трудового законодавства України, з урахуванням особливостей правового статусу працівників, пільгових категорій та процедур вирішення трудових спорів?	2	2		4	6.1.1, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.3, 6.4.12, 6.4.17, 6.4.4, 6.5.1-6.5.9
Тема 5. Міжнародне та порівняльне право зайнятості у Франції 1. Як історично формувалося трудове право Франції? 2. Яка роль профспілок і страйків у французькій моделі? 3. Які правові гарантії мають працівники у Франції? 4. У чому полягає відмінність французького трудового права від інших країн? 5. Як міжнародні компанії адаптують свої HR-політики до французького трудового законодавства, зокрема щодо регулювання робочого часу, участі профспілок, колективних переговорів та забезпечення прав працівників при звільненні або зміні умов праці?	2	2		4	6.1.1, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.6-6.4.7, 6.4.12, 6.4.17, 6.4.4, 6.5.1-6.5.9
Тема 6. Право зайнятості у Великобританії: інституції, практика, тенденції 1. Які історичні засади формування та основні джерела трудового (employment) права у Великобританії? 2. Як регулюється індивідуальна зайнятість: укладення, зміна та припинення трудових договорів? 3. Які правові норми встановлюють вимоги щодо заробітної плати, робочого часу та обов'язкових виплат?	2	2		4	6.1.1, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.6-6.4.7, 6.4.12, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4,

4. Які механізми врегулювання трудових спорів існують у Великобританії? 5. Якою є роль профспілок, колективних переговорів та правове регулювання страйків і локаутів? 6. У чому полягають ключові відмінності між інститутами права зайнятості у Великобританії та інших країн? 7. Як міжнародні компанії адаптують політики управління персоналом до трудового права Великобританії, зокрема щодо укладення та припинення трудових відносин, гнучких форм зайнятості, ролі трудових трибуналів та забезпечення прав працівників у контексті післябрекзитного регулювання?					6.5.1-6.5.9, 6.1.41-6.1.47
Тема 7. Німецьке право зайнятості: структура, нормативні механізми та інституційне забезпечення 1. Які основні джерела та нормативна структура права зайнятості в Німеччині? 2. Як врегульовано індивідуальні трудові відносини: укладення договору, оплата праці, робочий час, соціальні гарантії? 3. Які пільги надаються працівникам відповідно до національного трудового законодавства? 4. Яким є інституційний механізм колективного представництва інтересів працівників: профспілки, переговори, страйки? 5. Як функціонує система трудових судів у Німеччині та які її відмінності у порівнянні з іншими країнами? 6. Як має діяти HR-фахівець міжнародної компанії, щоб забезпечити дотримання вимог німецького трудового законодавства при укладанні договорів, організації робочого часу та взаємодії з радою працівників (Betriebsrat)?	2	2		4	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.6-6.4.8, 6.4.12, 6.4.13, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4, 6.5.1-6.5.9
Тема 8. Порівняльне право зайнятості у США: федеральне і штатне регулювання 1. Які особливості трудового права у США? 2. Які правові вимоги до масових звільнень у США? 3. Як працюють профспілки та як регулюються трудові конфлікти у США? 4. Як основні інститути трудового права США співвідносяться з аналогічними інститутами в інших правових системах світу?	2	2		4	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.5, 6.4.6-6.4.8, 6.4.12,

5. Які виклики постають перед HR-фахівцями міжнародних компаній при розробці політик найму та управління персоналом у США, зокрема у штаті Каліфорнія, з урахуванням відмінностей між федеральним і штатним трудовим законодавством у питаннях оплати праці, звільнень та соціальних гарантій?					6.4.13, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9
Тема 9. Модель регулювання зайнятості в Китайській Народній Республіці: договірна система, нормативне середовище та трудові спори 1. Як сформувалася сучасна система права зайнятості в Китайській Народній Республіці та які основні джерела її правового регулювання? 2. Які особливості має контрактна форма зайнятості в КНР: види трудових договорів, їх умови, додаткові положення (зокрема угода про неконкуренцію)? 3. Які права та гарантії мають працівники при припиненні трудових відносин, включаючи процедури масових звільнень у КНР? 4. Як у КНР регулюються питання оплати праці, тривалості робочого часу, відпусток, професійної підготовки та пенсійного забезпечення? 5. Яка роль профспілок у системі трудових відносин КНР та як функціонують колективні переговори, страйки і локаути? 6. У чому полягають особливості вирішення трудових спорів у КНР та як основні інститути її права зайнятості порівнюються з аналогічними структурами в інших країнах? 7. Як специфіка договірної системи зайнятості та нормативні вимоги до трудових відносин у Китайській Народній Республіці впливають на формування HR-політик міжнародних компаній, зокрема в аспектах укладення контрактів, процедури звільнень, компенсацій та взаємодії з профспілками? 8. Як HR-політики міжнародних компаній у КНР можуть забезпечити захист трудових прав працівників у кризових ситуаціях (наприклад, пандемії), з урахуванням цифрових комунікацій, обмеженого доступу до судового захисту та локальних норм трудового права?	2	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.25-6.1.27, 6.1.31, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.2.1-6.2.3, 6.4.6-6.4.8, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9

Тема 10. Система зайнятості в Японії: правове регулювання, наглядові інституції та трудові спори 1. Який історичний, соціальний та культурний контекст формував трудові відносини в Японії? 2. Які є джерела трудового законодавства Японії та як вони класифікуються? 3. Які державні органи та інституції здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про зайнятість? 4. Як регулюються індивідуальні трудові відносини в Японії: укладення договору, тривалість зайнятості, соціальні гарантії? 5. Які механізми альтернативного вирішення трудових спорів застосовуються в Японії, включаючи трудову юстицію? 6. У чому полягають особливості основних інститутів права зайнятості Японії порівняно з аналогічними структурами в інших країнах світу? 7. Як специфіка довічної зайнятості, старшинства при оплаті праці та культури непрямого управління в Японії впливає на підходи міжнародних компаній до рекрутингу, оцінювання ефективності та адаптації персоналу в японському правовому середовищі?	2	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.31-6.1.32, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.6-6.4.8, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9
Тема 11. Соціальне партнерство та колективне право зайнятості: нормативні моделі та міжнародна практика 1. Що таке соціальне партнерство у сфері зайнятості та які його основні принципи? 2. Які є сторони та інші суб'єкти соціального партнерства на національному та міжнародному рівнях? 3. Як здійснюється правове регулювання колективних переговорів в Україні та інших країнах світу? 4. Яку роль відіграють Європейські робітничі ради: механізм створення, функції, Директива ЄС? 5. Як регулюється утворення, легалізація, діяльність і припинення діяльності професійних спілок згідно з міжнародними стандартами? 6. Яка відповідальність передбачена за порушення умов колективного договору у національних системах трудового права? 7. Як HR-департамент міжнародної	2			6	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.31-6.1.32, 6.1.34-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9, 6.1.41-6.1.47

компанії має адаптувати свою стратегію взаємодії з профспілками та органами соціального партнерства у різних країнах ЄС, з урахуванням дії Директиви про Європейські робітничі ради та різних моделей відповідальності за порушення колективних договорів?					
Тема 12. Вирішення трудових спорів: інституційні моделі, страйки та медіація в міжнародному контексті 1. Які існують види трудових спорів: індивідуальні та колективні, та в чому їхня відмінність? 2. Що таке колективний трудовий спір і які особливості його правового врегулювання в різних країнах світу? 3. Як реалізується право на страйк у країнах ЄС, США, Україні та інших юрисдикціях? 4. Які функції виконують спеціалізовані трудові суди за кордоном та в Україні? 5. Що таке медіація у сфері трудових відносин та як вона регулюється на рівні ЄС? 6. Які умови та приклади застосування медіації у вирішенні ситуаційних трудових конфліктів в Україні та за кордоном? 7. Які моделі вирішення трудових спорів (суди, медіація, арбітраж) є найефективнішими для HR-фахівців міжнародних компаній у різних правових системах, і як вибір механізму впливає на корпоративну політику щодо конфліктів, страйків і переговорів із працівниками?	4	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.13, 6.1.17-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.31-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.2, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9
Тема 13. Гіг-економіка та нестандартні форми зайнятості: виклики для правового регулювання 1. Хто такий гіг-працівник? 2. Як правові системи класифікують таких працівників? 3. Які виклики виникають у сфері захисту прав самозайнятих та фрілансерів? 4. Як міжнародні компанії мають адаптувати HR-політики щодо гіг-працівників у різних країнах, враховуючи варіативність правової класифікації (працівник, незалежний підрядник, самозайнятий) та пов'язані з цим ризики для управління компенсацією, соціальним захистом і юридичною відповідальністю?	2	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.14, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.31-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.2, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17,

					6.4.28-6.4.30, 6.4.4-6.4.4, 6.5.1-6.5.9, 6.1.55
Тема 14. Недискримінація та інклюзія у сфері зайнятості: міжнародні та національні підходи 1. Які є види дискримінації у сфері праці? 2. Як міжнародне право забезпечує рівність? 3. Як різні країни світу реалізують рівну оплату праці та інклюзивність? 4. Як міжнародні компанії можуть впроваджувати політики рівності та інклюзії (DEI) у країнах з різним рівнем правового захисту від дискримінації, та які правові, етичні й HR-ризики виникають у разі невиконання стандартів щодо рівної оплати, доступу до праці та соціального захисту?	2			6	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.14, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25- 6.1.27, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.20- 6.4.23, 6.4.28- 6.4.30, 6.4.4- 6.4.4, 6.5.1- 6.5.9
Тема 15. Правове регулювання зайнятості мігрантів та біженців: порівняльна перспектива 1. Які правові механізми захищають мігрантів? 2. Як країни регулюють доступ біженців до ринку праці? 3. Які є бар'єри та захисні механізми? 4. Як міжнародні компанії можуть ефективно інтегрувати мігрантів і біженців у трудовий колектив, дотримуючись вимог локального та міжнародного права, і які HR-рішення дозволяють подолати бар'єри доступу до праці, культурної адаптації та соціального захисту у різних юрисдикціях?	2	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.14, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25- 6.1.27, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.6, 6.3.1-6.3.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.20- 6.4.23, 6.4.24- 6.4.26, 6.4.28- 6.4.30, 6.4.4- 6.4.5, 6.5.1-

					6.5.9, 6.1.71-6.1.84
Тема 16. Дистанційна зайнятість: міжнародні практики та право на гнучку працю 1. Як регулюється віддалена праця у різних країнах? 2. Що таке «право на відключення»? 3. Як захищаються права працівників з обмеженнями здоров'я у форматі дистанційної роботи? 4. Як міжнародні компанії мають адаптувати HR-політики до віддаленої роботи в різних країнах, враховуючи місцеві вимоги щодо «права на відключення», охорони праці та робочого часу, і як ці відмінності впливають на управління продуктивністю, безпекою та рівністю доступу до гнучкої зайнятості?	2	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.14, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.20-6.4.23, 6.4.24-6.4.26, 6.4.27-6.4.30, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9, 6.1.41-6.1.47, 6.1.51-6.1.52
Тема 17. Автоматизація, штучний інтелект та трансформація права зайнятості 1. Як штучний інтелект впливає на процеси рекрутингу та звільнень? 2. Які етичні проблеми виникають через алгоритмічне управління? 3. Які підходи до правового регулювання автоматизації та використання штучного інтелекту в сфері зайнятості існують у ЄС, США та інших країнах світу? 3.1. Як національні законодавства реагують на виклики, пов'язані з автоматизованим прийняттям рішень щодо працівників? 3.2. Які ініціативи щодо регулювання штучного інтелекту впроваджує Європейський Союз (наприклад, AI Act), і як ці підходи порівнюються з американською моделлю саморегулювання? 3.3. Чи існують глобальні стандарти захисту працівників у процесах автоматизації, зокрема щодо прозорості	4	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.15, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.25-6.1.27, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.3, 6.3.1-6.3.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.18, 6.4.20-6.4.23, 6.4.24-6.4.26, 6.4.27-

алгоритмів, права на оскарження рішень і захисту даних? 4. Як HR-фахівці міжнародних компаній повинні реагувати на виклики автоматизації та використання штучного інтелекту в управлінні персоналом (наприклад, у рекрутингу або оцінюванні продуктивності), щоб забезпечити відповідність правовим нормам, прозорість алгоритмів, етичність управлінських рішень і довіру працівників у різних країнах світу?					6.4.31, 6.4.4-6.4.5, 6.5.1-6.5.9, 6.1.41-6.1.47, 6.1.53-6.1.54, 6.1.62-6.1.70
Тема 18. Право зайнятості в контексті ESG (екологічних, соціальних, управлінських аспектів) і корпоративної соціальної відповідальності 1. Як екологічні, соціальні та управлінські (ESG) критерії впливають на політику зайнятості в міжнародних компаніях? 2. Що таке «due diligence» (належна обачність) у сфері захисту трудових прав та умов праці? 3. Як компанії здійснюють звітність про дотримання трудових стандартів у глобальних ланцюгах постачання, та які правові вимоги до цього встановлюються національними та міжнародними нормами? 4. Як HR-менеджери можуть інтегрувати вимоги ESG у свою діяльність, забезпечуючи дотримання трудових прав у глобальних ланцюгах постачання та розробляючи політики належної обачності (HR due diligence), щоб уникнути юридичних ризиків і зміцнити корпоративну відповідальність компанії?	2			6	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.15, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.24-6.1.28, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.6, 6.3.1-6.3.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.18, 6.4.20-6.4.23, 6.4.24-6.4.26, 6.4.27-6.4.31, 6.4.4, 6.5.1-6.5.9
Тема 19. Транснаціональні компанії та екстериторіальність у праві зайнятості 1. Як визначається юрисдикція у трудових відносинах, якщо компанія працює в кількох країнах (наприклад, офіс у Німеччині, штаб-квартира в США, працівник — в Україні)? 2. Які типові конфлікти виникають між національним трудовим законодавством (наприклад, Франції, Індії, США) і міжнародними стандартами (МОП, право ЄС) у справах про зайнятість? 4. Які приклади транснаціональних трудових спорів існують (наприклад, Amazon у ЄС, Uber у Великобританії, Shell	4	2		3	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.5, 6.1.7-6.1.8, 6.1.11-6.1.15, 6.1.16-6.1.18, 6.1.19-6.1.20, 6.1.23, 6.1.24-6.1.28, 6.1.29, 6.1.30-6.1.32, 6.1.33-6.1.36, 6.1.37-6.1.39, 6.1.4, 6.1.6, 6.1.9-6.1.10, 6.2.1-6.2.6, 6.3.1-6.3.4,

у Нігерії) та які правові підходи застосовуються для їх вирішення в різних юрисдикціях?					6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.6-6.4.9, 6.4.10-6.4.12, 6.4.13-6.4.15, 6.4.17, 6.4.18, 6.4.20-6.4.23, 6.4.24-6.4.26, 6.4.27-6.4.31, 6.4.4, 6.5.1-6.5.9
5. Як HR-департамент транснаціональної компанії може забезпечити дотримання трудових прав працівників у різних країнах (наприклад, Україна, Німеччина, США), враховуючи екстериторіальність, конфлікт між національним і міжнародним правом та ризики подвійного регулювання, особливо під час спорів щодо звільнення, дискримінації чи умов праці?					
Разом за семестр	44	30		76	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять, консультацій</u>)	Кількість годин	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u>)	Кількість годин
ДРН 1. Розуміти та застосовувати сучасні досягнення міжнародного, національного та порівняльного права зайнятості, зокрема в контексті забезпечення права людини на працю, соціального захисту, подолання бідності та нерівності; вміти порівнювати практики країн світу та адаптувати їх до українського контексту.	- практичні заняття з використанням технічних засобів навчання, мозковий штурм, рольові ігри, вирішення нагальних ситуативних завдань, диспути, круглі столи, розв'язання проблемних ситуацій, імітаційні методи навчання (побудовані на імітації майбутньої професійної діяльності) з використанням опорних конспектів лекцій.	14	- самостійне додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - самостійне опрацювання інструкцій до виконання певних практичних робіт та підготовки до їх захисту; - опрацювання книг із подальшим складанням схем, таблиць, запис власних думок в процесі порівняння, записом висновків; - самостійна підготовка до тестування різної тематики за курсом.	15
ДРН 2. Знати інституційну систему регулювання зайнятості в межах МОП, ЄС, ООН та інших міжнародних організацій; вміти працювати з конвенціями, директивами, рекомендаціями для розробки правових HR-	- проведення лекційних та практичних занять (розповідь, пояснення, дискусія (евристична та репродуктивна), робота з книгою (читання, переклад, складання плану, рецензування, узагальнення, складання опорних таблиць, діаграм) з використанням опорних конспектів лекцій	15	- самостійне додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - самостійне опрацювання інструкцій до виконання певних практичних робіт та підготовки до їх захисту; - опрацювання книг із подальшим складанням схем, таблиць, запис	15

рішень на глобальному рівні..			власних думок в процесі порівняння, записом висновків; - самостійна підготовка до тестування різної тематики за курсом.	
ДРН 3. Критично аналізувати та застосовувати міжнародну та національну судову практику у сфері вирішення трудових спорів, страйкового права та медіації; обґрунтовувати вибір ефективного механізму захисту прав працівників.	- проведення практичних та лекційних занять з метою ознайомлення студентів із такими методами, як аналітичний, синтезу, індукції, дедукції, порівняльним методом, методом комплексного аналізу, соціологічних досліджень та історичним методом з використанням опорних конспектів лекцій.	15	- додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - підготовка до захисту практичних робіт; - проходження тренувального тестування за кожною з тем; - аналіз проведеної роботи під час виконання практичних завдань та написання ґрунтовних висновків до роботи	15
ДРН 4. Формулювати правові підходи до управління зайнятістю в транснаціональному середовищі, розробляти HR-політики відповідно до правових моделей різних країн, враховуючи особливості укладання контрактів, захисту від дискримінації, мобільності працівників і соціального діалогу	- практичні заняття з використанням технічних засобів навчання, мозковий штурм, рольові ігри, вирішення нагальних ситуативних завдань, диспути, круглі столи, розв'язання проблемних ситуацій, імітаційні методи навчання (побудовані на імітації майбутньої професійної діяльності) з використанням опорних конспектів лекцій.	15	- додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - підготовка до захисту практичних робіт; - проходження тренувального тестування за кожною з тем; - аналіз проведеної роботи під час виконання практичних завдань та написання ґрунтовних висновків до роботи	15
ДРН 5. Інтегрувати в практику принципи сталого розвитку (SDGs), ESG, цифровізації, штучного інтелекту, гіг-економіки та дистанційної роботи, з метою розробки етичних, правово вивірених і стійких стратегій управління персоналом у глобальному середовищі.	- практичні та лекційні заняття з використанням технічних засобів навчання, мозковий штурм, рольові ігри, вирішення нагальних ситуативних завдань, диспути, круглі столи, розв'язання проблемних ситуацій, імітаційні методи навчання (побудовані на імітації майбутньої професійної діяльності) з	15	- самостійне додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - самостійне опрацювання інструкцій до виконання певних практичних робіт та підготовки до їх захисту; - опрацювання книг із подальшим складанням схем, таблиць, запис власних думок в	16

	використанням опорних конспектів лекцій.		процесі порівняння, записом висновків; - самостійна підготовка до тестування різної тематики за курсом.	
Всього годин		74		76

5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

5.1. Діагностичне оцінювання

5.2. Сумативне оцінювання

5.2.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
Осінній семестр			
1.	Практична робота 1. Основи міжнародного та порівняльного права зайнятості: поняття, джерела та суб'єкти	4 бали /4%	До 1 тижня
2.	Практична робота 2. Інституційна система права зайнятості в країнах Європейського Союзу	4 бали /4%	До 2 тижня
3.	Практична робота 3. Порівняльна характеристика права зайнятості в Україні	4 бали /4%	До 3 тижня
4.	Практична робота 4. Міжнародне та порівняльне право зайнятості у Франції	4 бали /4%	До 4 тижня
5.	Практична робота 5. Право зайнятості у Великобританії: інституції, практика, тенденції	4 бали /4%	До 5 тижня
6.	Практична робота 6. Німецьке право зайнятості: структура, нормативні механізми та інституційне забезпечення	5 балів /5%	До 6 тижня
7.	Модульний контроль (тест множинного вибору)	5 балів /5%	До 6 тижня
8.	Практична робота 7. Порівняльне право зайнятості у США: федеральне і штатне регулювання	5 балів /5%	До 7 тижня
9.	Практична робота 8. Модель регулювання зайнятості в Китайській Народній Республіці: договірна система, нормативне середовище та трудові спори	5 балів /5%	До 8 тижня
10.	Практична робота 9. Система зайнятості в Японії: правове регулювання, наглядові інституції та трудові спори	5 балів /5%	До 9 тижня
11.	Практична робота 10. Вирішення трудових спорів: інституційні моделі, страйки та медіація в міжнародному контексті	5 балів /5%	До 10 тижня
12.	Індивідуальне завдання: дослідницький репорт	20 балів /20%	До 11 тижня
13.	Практична робота 11. Гіг-економіка та нестандартні форми зайнятості: виклики для правового регулювання	5 балів /5%	До 11 тижня
14.	Практична робота 12. Правове регулювання зайнятості мігрантів та біженців: порівняльна перспектива	5 балів /5%	До 12 тижня
15.	Практична робота 13. Дистанційна зайнятість: міжнародні практики та право на гнучку працю	5 балів /5%	До 13 тижня
16.	Практична робота 14. Автоматизація, штучний інтелект та трансформація права зайнятості	5 балів /5%	До 14 тижня

17.	Практична робота 15. Транснаціональні компанії та екстериторіальність у праві зайнятості	5 балів /5%	До 15 тижня
18.	Модульний контроль (тест множинного вибору)	5 балів /5%	До 15 тижня
19.	Залік		До 15 тижня

5.2.2. Критерії оцінювання

Компонент ²	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно ³
Осінній семестр				
Практична робота 1. Основи міжнародного та порівняльного права зайнятості: поняття, джерела та суб'єкти	0-0,5 балів Практична робота не виконана або виконана невірно	0,6-1 бал Завдання виконано частково. Студент плутає поняття, слабо орієнтується у джерелах та суб'єктах права зайнятості, не може навести правильні приклади або пояснити моделі регулювання.	1,1-2,5 балів Завдання виконано з незначними помилками. Студент розуміє основні терміни та джерела, але має труднощі з класифікаціями або прикладами, частково плутає моделі права.	2,6-4 бали Всі завдання практичної роботи виконано. Студент повністю виконав завдання, впевнено орієнтується в поняттях, джерелах і суб'єктах міжнародного та порівняльного права зайнятості, може наводити приклади, порівнювати правові системи.
Практична робота 2. Інституційна система права зайнятості в країнах Європейського Союзу	0-0,5 балів Практична робота не виконана або виконана невірно	0,6-1 бал Завдання виконано частково. Студент має поверхневе уявлення про інституції ЄС у сфері зайнятості, не розрізняє їх функції, плутає нормативні акти або не наводить прикладів.	1,1-2,5 балів Завдання виконано з окремими неточностями. Студент знає основні інституції ЄС і їх функції, але допускає помилки у прикладах або змішує ролі окремих органів.	2,6-4 бали Студент повністю виконав завдання, чітко розуміє роль інституцій ЄС у сфері зайнятості, вміє пояснити функції Єврокомісії, Європарламенту, CJEU, наводить приклади директив і програм (наприклад, Європейський

² Зазначити компонент сумативного оцінювання

³ Зазначити розподіл балів та критерії, що зумовлюють рівень оцінки

				соціальний фонд).
Практична робота 3. Порівняльна характеристика права зайнятості в Україні	0-0,5 балів	0,6-1 бал	1,1-2,5 балів	2,6-4 бали
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент демонструє фрагментарне розуміння трудового законодавства України, погано орієнтується в типах договорів, соціальних пільгах або не може провести порівняння з іншими країнами.	Завдання виконано з незначними помилками. Студент знає ключові положення трудового права України, але має труднощі з окремими поняттями або порівняльним аналізом конкретних практичних кейсів.	Студент повністю виконав завдання, впевнено орієнтується в основних джерелах трудового права України, видах трудових договорів, соціальних гарантіях і вміє порівняти українське право з правовими системами інших країн.
Практична робота 4. Міжнародне та порівняльне право зайнятості у Франції	0-0,5 балів	0,6-1 бал	1,1-2,5 балів	2,6-4 бали
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент демонструє обмежене розуміння французького трудового права, плутає основні поняття або не може чітко порівняти з іншими моделями.	Завдання виконано з незначними неточностями. Студент розуміє базові елементи системи зайнятості у Франції, але має труднощі з деталями або глибоким порівнянням конкретних кейсів.	Завдання виконано повністю. Студент добре орієнтується в особливостях французького трудового права, ролі профспілок, правових гарантіях працівників і впевнено проводить порівняльний аналіз з іншими країнами.
Практична робота 5. Право зайнятості у Великобританії: інституції, практика, тенденції	0-0,5 балів	0,6-1 бал	1,1-2,5 балів	2,6-4 бали
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент демонструє базове розуміння британської моделі зайнятості, але	Завдання виконано з окремими неточностями. Студент знає основні положення британського трудового права, але має	Усі завдання виконано повністю. Студент чітко орієнтується в особливостях британського employment law, розуміє роль профспілок,

		плутається в термінології, не виділяє ключові інститути або недостатньо порівнює з іншими країнами.	труднощі з деталями регулювання або порівняльним аналізом.	трудових трибуналів і післябрекзитних змін, вміє порівняти з іншими юрисдикціями.
Практична робота 6. Німецьке право зайнятості: структура, нормативні механізми та інституційне забезпечення	0-0,5 балів	0,6-1 бал	1,1-2,5 балів	2,6-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент поверхнево розуміє зміст німецького права зайнятості, має труднощі з визначенням ключових інституцій, функцій профспілок і судів, слабо орієнтується у нормативній базі.	Завдання виконано з незначними помилками. Студент в цілому розуміє німецьку модель трудового права, але допускає плутанину у структурі або функціях інституцій.	Усі завдання виконано якісно. Студент глибоко орієнтується в системі німецького права зайнятості, знає особливості укладання трудових договорів, ролі Betriebsrat, судового захисту прав працівників та вміє порівнювати з іншими моделями.
Модульний контроль (тест множинного вибору)	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Залежить від кількості та якості вірних відповідей на запитання	Залежить від кількості та якості вірних відповідей на запитання	Залежить від кількості та якості вірних відповідей на запитання	Залежить від кількості та якості вірних відповідей на запитання
Практична робота 7. Порівняльне право зайнятості у США: федеральне і штатне регулювання	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент має обмежене уявлення про структуру трудового права США, не розуміє різниці між рівнями регулювання або не здатен пов'язати їх із	Завдання виконано з незначними помилками. Студент у загальних рисах орієнтується у трудовому праві США, але плутає деякі аспекти штатного і федерального регулювання	Усі завдання виконано повністю та правильно. Студент чітко розуміє розмежування між федеральним і штатним правом зайнятості у США, знає специфіку законів про

		реальними викликами для роботодавців.	або не повністю обґрунтовує HR-наслідки цих відмінностей.	працю (наприклад, FLSA, WARN), демонструє вміння аналізувати виклики для HR у транснаціональних компаніях та наводити приклади з Каліфорнії, Нью-Йорка тощо.
Практична робота 8. Модель регулювання зайнятості в Китайській Народній Республіці: договірна система, нормативне середовище та трудові спори	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент демонструє фрагментарні знання, має труднощі з розмежуванням понять або не розуміє контексту трудових спорів у КНР. Відповіді неповні або відсутній зв'язок із практикою HR у міжнародному середовищі.	Завдання виконано з незначними неточностями. Студент розуміє базові особливості трудового регулювання в КНР, проте поверхнево аналізує окремі аспекти (наприклад, роль профспілок чи договірні умови), або не повністю аргументує вплив цих чинників на HR-стратегії міжнародних компаній.	Усі завдання виконано повністю та якісно. Студент демонструє глибоке розуміння специфіки договірної системи зайнятості в КНР, знає ключові нормативні акти (наприклад, Labour Contract Law), вільно аналізує процедури звільнення, роль профспілок і механізми вирішення трудових спорів, а також враховує виклики цифровізації та кризові ситуації (COVID-19).
Практична робота 9. Система зайнятості в Японії: правове регулювання, наглядові інституції та трудові спори	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент демонструє загальні	Завдання виконано, але з окремими неточностями. Студент розуміє основні	Усі завдання виконано повністю та аргументовано. Студент чітко розуміє

		уявлення про систему зайнятості в Японії, проте не розуміє ключових особливостей (довічна зайнятість, страйки, роль державних інституцій), припускається фактологічних помилок або не аналізує практичні наслідки для управління персоналом	принципи трудового регулювання в Японії, проте поверхнево описує роль наглядових органів або слабо аргументує особливості взаємодії з працівниками. Є труднощі з прикладним застосуванням знань у міжнародному HR-контексті.	структуру трудового права Японії, глибоко орієнтується у поняттях довічної зайнятості, старшинства та культури непрямого управління. Демонструє вміння порівнювати японську модель з іншими країнами та аналізує її вплив на HR-політики міжнародних компаній.
Практична робота 10. Вирішення трудових спорів: інституційні моделі, страйки та медіація в міжнародному контексті	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент має загальне уявлення про трудові спори, однак не розрізняє індивідуальні та колективні спори, не орієнтується у ролі трудових судів або процедури медіації. Приклади не наводить або наводить без аналізу.	Завдання виконано, проте містить окремі неточності або неповний аналіз. Студент розуміє основні механізми вирішення трудових спорів, проте недостатньо розкриває відмінності між країнами або плутається у поняттях (наприклад, страйк vs локаут). Може навести приклад, але без глибокої інтерпретації.	Завдання виконано повністю, із глибоким аналізом. Студент демонструє впевнене розуміння видів трудових спорів, механізмів їх вирішення (суд, медіація, арбітраж), відмінностей між країнами. Чітко пояснює право на страйк у різних юрисдикціях та вміє застосувати знання до кейсів міжнародних компаній.
Індивідуальне завдання: дослідницький репорт	0-7 балів	8-10 балів	11-14 балів	15-20 балів
	У завданні відсутня відповідність між логікою,	У завданні наявна відповідність між логікою, структурою	У завданні є відповідність між логікою, структурою роботи та	У завданні наявна відповідність між логікою, структурою

	структурою роботи та темою, метою, планом та завданням, обсяг використаної інформації незадовільний, не використаний методичний апарат, відсутні особисті підходи до виконання завдань.	роботи та темою, метою, планом та завданням, обсяг використаної інформації недостатній, використаний не весь методичний апарат, відсутні особисті підходи до виконання завдань. Відсутня глибина та розуміння проблеми, не проявляється здатність студента критично мислити. Не пояснені результати отриманих висновків.	темою, метою, планом та завданням, обсяг використаної інформації достатній, використаний методичний апарат, проте відсутні особисті підходи до виконання завдань. Простежується глибина та розуміння проблеми, проявляється здатність студента критично мислити. Пояснені не всі результати отриманих висновків.	роботи та темою, метою, планом та завданням, обсяг використаної інформації значний, максимально використаний методичний апарат, наявні особисті підходи до виконання завдань. В роботі наявна глибина та розуміння проблеми, проявляється здатність студента критично мислити. Пояснені всі результати отриманих висновків. Наводиться список використаних джерел та їхнє посилання по тексту виконаного репорту.
Практична робота 11. Гіг-економіка та нестандартні форми зайнятості: виклики для правового регулювання	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент слабо орієнтується в темі, не розрізняє ключові типи нестандартної зайнятості або не може пояснити правовий статус гіг-працівника. Відсутні приклади або критичне	Завдання виконано з незначними помилками. Студент розуміє суть гіг-економіки, але плутається в класифікації або не завжди чітко співвідносить правові підходи різних країн. Може навести приклади, однак аналіз	Завдання виконано повністю. Студент чітко розуміє поняття гіг-економіки, вміє класифікувати форми нестандартної зайнятості у різних правових системах, аргументовано порівнює статус фрілансерів, самозайнятих та

		осмислення правових викликів.	поверхневий або неповний.	контрактників. Наводить релевантні кейси та аналізує правові ризики для HR.
Практична робота 12. Правове регулювання зайнятості мігрантів та біженців: порівняльна перспектива	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент слабо орієнтується в темі, не розрізняє правовий статус мігранта і біженця, не може назвати ключові документи чи механізми захисту, допускає помилки у порівняльному аналізі.	Завдання виконано з незначними неточностями. Студент загалом розуміє правові підходи до працевлаштування мігрантів, але поверхнево висвітлює приклади або недостатньо глибоко аналізує особливості інтеграції в національні ринки праці.	Завдання виконано повністю. Студент впевнено орієнтується в міжнародних і національних підходах до регулювання праці мігрантів і біженців, наводить приклади з правозастосовчої практики, чітко розрізняє бар'єри, захисні механізми та ролі HR у цьому процесі.
Практична робота 13. Дистанційна зайнятість: міжнародні практики та право на гнучку працю	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент поверхнево орієнтується у темі, не розкриває значення «права на відключення», плутає вимоги національних систем, не може навести приклади адаптації HR-політик до дистанційного формату.	Завдання виконано з незначними недоліками. Студент розуміє основні підходи до дистанційної праці, але неповно пояснює деякі поняття або приклади. Потребує глибшого аналізу міжнародних відмінностей і специфіки захисту працівників.	Завдання виконано повністю. Студент чітко розуміє правові засади дистанційної роботи у різних країнах, впевнено пояснює концепцію «права на відключення» та вміє наводити приклади адаптації HR-політик міжнародними компаніями. Показує вміння аналізувати наслідки для

				працівників з обмеженнями здоров'я.
Практична робота 14. Автоматизація, штучний інтелект та трансформація права зайнятості	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент плутає поняття, поверхнево описує вплив ІІІ на трудові відносини, не орієнтується в міжнародних підходах до правового регулювання та не може сформулювати наслідки для HR-практики.	Завдання виконано з окремими неточностями. Студент загалом орієнтується в темі, але не завжди чітко пояснює правові підходи або приклади впровадження ІІІ в управлінні персоналом. Аналіз етичних аспектів потребує уточнення.	Завдання виконано повністю. Студент впевнено пояснює вплив автоматизації та ІІІ на зайнятість, знає правові виклики та етичні ризики алгоритмічного управління, розуміє законодавчі ініціативи (наприклад, AI Act ЄС), може навести приклади з міжнародної HR-практики.
Практична робота 15. Транснаціональні компанії та екстериторіальність у праві зайнятості	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів
	Практична робота не виконана або виконана невірно	Завдання виконано частково. Студент не розрізняє юрисдикційні аспекти або не розуміє сутності транснаціонального трудового спору, не орієнтується в міжнародному правовому середовищі, наводить приклади без аналізу або неправильно.	Завдання виконано з окремими неточностями. Студент розуміє суть екстериторіальності та транснаціональних спорів, але частково плутає правові підходи різних країн. Приклади наводить, однак без глибокого аналізу впливу на HR-політики.	Завдання виконано повністю. Студент чітко пояснює поняття екстериторіальності, знає приклади транснаціональних трудових спорів (наприклад, Amazon, Uber, Shell), аргументовано аналізує конфлікти юрисдикцій та пропонує практичні HR-рішення в умовах подвійного регулювання.
	0-1 бал	1,1-2 бали	2,1-3 бали	3,1-5 балів

Модульний контроль (тест множинного вибору)	Залежить від кількості вірних відповідей на тест	Залежить від кількості вірних відповідей на тест	Залежить від кількості вірних відповідей на тест	Залежить від кількості вірних відповідей на тест
Залік				

5.3. Формативне оцінювання:

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Усне опитування після вивчення кожної теми	Після завершення вивчення теми
2	Проходження тестування щодо модульного контролю зі зворотнім зв'язком з викладачем	Відповідно до графіку навчального процесу
3	Проходження тестування після закінчення вивчення тем для самостійного контролю знань та підготовки до складання іспиту	Регулюється студентом самостійно
4	Захист або обговорення практичних робіт з кожної теми	Під час практичного заняття
5	Усний зворотний зв'язок від викладача під час роботи над практичними роботами протягом занять	Протягом всього семестру

Шкала оцінювання, що діє в Сумському національному аграрному університеті

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	Для екзамену, курсового проекту (роботи), практики, кваліфікаційної роботи	для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
75-81		
69-74	задовільно	
60-68		
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

6.1. Основні джерела:

- 6.1.1. Apple's Annual Report. *Apple*. 2023. URL: <https://www.apple.com/investor/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.2. Automation and Workforce. *Amazon*. 2023. URL: <https://www.aboutamazon.com/news/workplace/automation-and-the-future-of-work> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.3. Autor D., Dorn D. The labor market impacts of technological change. Brookings Institution Press. 2023. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30074/revisions/w30074.rev0.pdf (Last accessed: 03.09.2024).
- 6.1.4. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. 1991. № 17 (1). P. 99-120.
- 6.1.5. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Chicago Press. 2023. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false> (Last accessed: 03.09.2024).
- 6.1.6. Being Ukrainian in 2024: 'People look at me as if I'm terminally ill'. *POLITICO*. URL: <https://www.politico.com/news/2024/being-ukrainian-2024>
- 6.1.7. Blau P. M. Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley. 1964.
- 6.1.8. Bronstein A. International and Comparative Labor Law Current challenges International labour Organization. 2009. 285 p.
- 6.1.9. Buckingham M., Vosburgh R. M. The Twelve Aspects of Talent Management. *Harvard Business Review*. 2001. № 79 (12). P. 52-61.
- 6.1.10. Card D., Krueger A. Myth and measurement: The new economics of the minimum wage. Princeton University Press. 2022. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=VDNI0Uy86J8C&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false> (Last accessed: 01.09.2024).
- 6.1.11. Company Growth and Strategy. *GlobalLogic*. 2023. URL: <https://www.globallogic.com/about-us/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.12. Cox T. Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice. San Francisco: Berrett-Koehler. 1993.
- 6.1.13. Deloitte Global Human Capital Trends 2023. *Deloitte*. URL: <https://www.deloitte.com/au/en/services/consulting/perspectives/deloitte-global-human-capital-trends-2023.html> (Last accessed: 27.08.2024)
- 6.1.14. Education and Training Programs. *Ciklum*. 2023. URL: <https://www.ciklum.com/education/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.15. Finkin M., Mundlak G. Comparative Labor Law. Cheltenham, UK Northampton, MA, USA. 2015. 491 p.
- 6.1.16. Global Employment Trends 2023. *International Labour Organization (ILO)*. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023> (Last accessed: 25.08.2024).
- 6.1.17. Global Skills Report. *Microsoft*. 2023. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/skills-report> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.18. Global Trends: Forced Displacement in 2023. *UNHCR*. URL: <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2023> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.19. Helvetas: Labour market of Ukraine 2022-2023: state, trends, and prospects. URL: <https://fscluster.org/ukraine/document/helvetas-labour-market-ukraine-2022-2023> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.20. Herzberg F. Work and the Nature of Man. Cleveland, OH: World Publishing. 1966.
- 6.1.21. IBM Skills Academy. *IBM*. 2023. URL: <https://www.ibm.com/skills/> (Last accessed: 30.08.2024).

6.1.22. International Labour Organization (ILO). ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work – 8th Edition. 2020. URL: <https://www.ilo.org/resource/brief/ilo-monitor-covid-19-and-world-work-8th-edition>.

6.1.23. International Organization for Migration (IOM). *World Migration Report 2022*. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>.

6.1.24. International Talent Management. *Luxoft Ukraine*. 2023. URL: <https://www.luxoft.com/ukraine/> (Last accessed: 30.08.2024).

6.1.25. Join the Team. *Beyond Meat*. 2024. URL: <https://www.beyondmeat.com/en-CA/join-the-team> (Last accessed: 30.08.2024).

6.1.26. Klietsova N. The economic and legal approaches of the artificial intelligence's influence on human resource management: international experience in conditions of digitalization and COVID-19. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії : Матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.)* / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 54–56. URL: https://law.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/Pravovi_Vykl_Mat_Conf_Vypr.pdf

6.1.27. Klietsova N., Mykhailov A. Economic and legal aspects of international experience human resources' management under conditions of sustainable development the digital environment/ Sustainable development policy: EU countries experience: monograph. Warsaw : RS Global Sp. z O. O., 2022. P. 28–51. DOI: 10.31435/rsglobal/049. ISBN 978-83-965085-1-5 (eBook)

6.1.28. Klietsova N. Improvement of the Ukrainian legislation on labor migrats by implementation of the foreign countries' experience. *Current legal challenges: international migration in the context of globalization. Abstracts of the 1st International online Conference (October 23, 2020)*. Poland, 2020. P. 88–90.

6.1.29. Klietsova N., Klietsov A. Social protection of economic and legal rights of emigrants in the context of reforming veterinary legislation of Ukraine and preservation of human capital under conditions of war and digitalization. *Modern paradigm of public and private law amidst sustainable development: Scientific monograph. Vol. 1*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. P. 286–332. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-331-6-14>

6.1.30. Klietsova N., Kotviakovskiy Y., Melnyk Y., Soldatkin S., Udovenko R., Gurkovskiy V. International socio-legal approaches to human resources management in conditions of digitalization. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*. 2023. № 13 (02), XXXV. P. 144-150 (**Web of Science**) URL: [13/02-XXXV.](https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/130235/papers/A_22.pdf) - [Magnanimitas](https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/130235/papers/A_22.pdf) <https://doi.org/10.33543/j.130235.144150> -

6.1.31. Klietsova N., Shyshlevska P. Research on human rights to work in the worldwide COVID-19 conditions: comparison of international experience. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. № 2. Volume 1. P. 121–126. URL: http://vjhr.sk/archive/2020_2/part_1/20.pdf

6.1.32. Kossek E. E., Lautsch B. A. Work-Family Boundary Management Styles in Organizations. *Organizational Dynamics*. 2012. № 41 (1). P. 1-11.

6.1.33. Kyivstar Business Hub: What's New in Q1 2024. *Kyivstar*. 2024. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/kiyvstar-biznes-ne-ws-shho-novogo-za-i-kvartal-2024-roku> (Last accessed: 30.08.2024).

6.1.34. Labor market outlook. *Burning Glass Institute*. URL: <https://www.burningglassinstitute.org/research/tag/Labor+Market+Outlook> (Last accessed: 29.08.2024).

6.1.35. Labor Market Trends in Ukraine 2023. *World Bank*. 2023. URL: <https://www.worldbank.org/en/country/ukraine/overview> (Last accessed: 29.08.2024).

6.1.36. Labour Force Statistics. *U.S. Bureau of Labor Statistics*. 2023. URL: <https://www.bls.gov/data/> (Last accessed: 30.08.2024).

6.1.37. Labour Law Compliance. *Miratech*. 2023. URL: <https://miratechglobal.com> (Last accessed: 30.08.2024).

- 6.1.38. Labour Policies and Compliance. *JTI Ukraine*. 2023. URL: <https://www.jti.com/ukraine> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.39. Lazear E., Gibbs M. Personnel economics in practice. John Wiley & Sons, 3rd Edition. 2023. URL: https://books.google.com.ua/books?id=cN_hBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false (Last accessed: 03.09.2024).
- 6.1.40. LinkedIn Workforce Report. *LinkedIn*. 2023. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiting-tips/workforce-report> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.41. Manning A. Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton University Press, 2022. URL: https://books.google.com.ua/books?id=dnEq_8LXCcQC&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false (Last accessed: 03.09.2024).
- 6.1.42. Market Trends and Talent Development. *SoftServe*. 2023. URL: <https://www.softserveinc.com/en-us/insights/market-trends> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.43. Microsoft Careers. *Microsoft*. 2024. URL: <https://careers.microsoft.com/v2/global/en/home.html> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.44. Ministry of Economy of Ukraine. *Збірка досліджень "Ринок праці: поточний стан та перспективи"*. 2023. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/2908/zbirnyktez61222.pdf> (Last accessed: 28.08.2024).
- 6.1.45. Miratech Blog. *Miratech*. 2024. URL: <https://genesys.miratechgroup.com/blog/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.46. Nestlé's Workforce Planning. *Nestlé*. 2023. URL: <https://www.nestle.com/careers/workforce-planning> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.47. NVIDIA Careers. *NVIDIA*. 2024. URL: <https://www.nvidia.com/en-us/about-nvidia/careers/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.48. Population Data. *World Bank*. 2022. URL: <https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext/download/POP.pdf>.
- 6.1.49. Remote Work and Its Impact on the Labor Market. *Harvard Business Review*. 2023. URL: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/#gad_source=1 (Last accessed: 24.08.2024).
- 6.1.50. Salesforce News. *Salesforce*. 2024. URL: <https://www.salesforce.com/news/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.51. Shopify Blog. *Shopify*. 2024. URL: <https://www.shopify.com/blog/topics> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.52. Standing G. The ILO: An agency for globalization? *Development and Change*. 2008. № 39 (3). C. 355–384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x>
- 6.1.53. Talent Development and Challenges. *DataArt*. 2023. URL: <https://www.dataart.com/careers/> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.54. Tesla Blog. *Tesla*. 2024. URL: <https://www.tesla.com/blog> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.55. The Future of Work: Jobs and Skills in 2030. *McKinsey & Company*. 2023. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-future-of-work> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.56. The Future of Work: Trends and Innovations. *Google Careers*. 2023. URL: <https://careers.google.com/resources/future-of-work> (Last accessed: 03.09.2024).
- 6.1.57. The Future of Work: Trends and Predictions. *McKinsey & Company*. URL: <https://www.yumpu.com/en/document/read/68755426/the-future-of-work-trends-and-predictions> (Last accessed: 26.08.2024).
- 6.1.58. The Global Workplace International and Comparative Employment Law. Cases and Materials. Second Edition (Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs, Michael J. Zimmer) Law and Business in New York. 2012. 991 p.

- 6.1.59. The labor market impacts of technological change. *National Bureau of Economic Research* (NBER). 2023. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30074/revisions/w30074.rev0.pdf (Last accessed: 29.08.2024).
- 6.1.60. Ukraine Population (Live). *World Population Review*. URL: <https://worldpopulationreview.com/countries/ukraine-population>.
- 6.1.61. Ukraine's Economy on the Rise: Insights from the National Bank. *Kyiv Post*. 2023, July 6. URL: <https://www.kyivpost.com/post/16665> (Last accessed: 27.08.2024).
- 6.1.62. Unemployment rate will fall to 18.3% by year-end – NBU. *Ukrinform*. 2023, May 5. URL: <https://www.ukrinform.net/rubric-economy/3705043-unemployment-rate-will-fall-to-183-by-year-end-nbu.html> (Last accessed: 27.08.2024).
URL: <http://www.jomswsge.com/Numer-3-2019,7544http://www.jomswsge.com/pdf-113383-43176?filename=Theoretical%20Principles%20of.pdf> DOI: [10.13166/jms/113383](https://doi.org/10.13166/jms/113383)
- 6.1.63. Volchenko N., Klietsova N. Theoretical Principles of Employees' Rights Protection in the Context of Responsibility for Mobbing. *Journal of Modern Science*. 2019. № 3/42. P. 201–213.
- 6.1.64. VoxUkraine. The labour market in Ukraine: Rebuild better. URL: <https://voxukraine.org/en/the-labour-market-in-ukraine-rebuild-better> (Last accessed: 27.08.2024).
- 6.1.65. World Economic Outlook. *International Monetary Fund (IMF)*. 2021. URL: <https://www.imf.org/en/publications/weo?page=2>.
- 6.1.66. World Employment and Social Outlook. *United Nations*. 2023. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso> (Last accessed: 30.08.2024).
- 6.1.67. Wright P. M., McMahan G. C. Theoretical Perspectives for Human Resource Management. *Journal of Management*. 1992. № 18 (2). P. 295-320.
- 6.1.68. Zahorskyi V., Klietsova N., Bortniak V., Hornyk V., Putintsev A. and Yevmieshkina O. Legal Consequences of Economic and Financial Damage Caused to Cultural Heritage: The Case of Armed Aggression against Ukraine. *Economic Affairs*. 2024. Vol. 69 (02), P. 967-977, June (Scopus) URL: <https://intjfermentedfoods.com/Journal/abstract/id/NjQzNg==> DOI:10.46852/0424-2513.3.2024.22
- 6.1.69. Аналіз ринку праці в Україні. *World Bank*. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/375915882_Doslidzenna_rinku_kreditnih_resursiv_Ukraini_v_umovah_suchasnih_viklikiv (Last accessed: 28.08.2024).
- 6.1.70. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с.
- 6.1.71. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ: Кафедра, 2020. 310 с.
- 6.1.72. Клецова Н. В., Волченко Н. В. Удосконалення трудового законодавства України під час працевлаштування найманих працівників як один із заходів формування безпеки у сфері банківської діяльності в умовах євроінтеграції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія “Юридичні науки”. 2018. Вип. 1. Том. 1. С. 112-117 URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/733710.pdf>
- 6.1.73. Клецова Н. В., Волченко Н. В., Казбан А. С. Наукове дослідження щодо права на працю: порівняння міжнародного досвіду та актуальна практика ЄСПЛ. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 6. С. 210–215. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/6/34.pdf> DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.34>
- 6.1.74. Клецова Н. В., Волченко Н. В., Курило О. М. Наукове дослідження міжнародно-правового досвіду регулювання праці трудових мігрантів у Німеччині в рамках розвитку міжнародних відносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 6. С. 659–663. URL: http://www.pap.in.ua/1_2020/166.pdf DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0390/2020.1.164>
- 6.1.75. Клецова Н. В., Мартиненко А. І. Роль спікера у судовому засіданні у разі застосування прийомів юридичної аргументації: порівняння практики захисту прав жінок під час розгляду справ у сфері трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4.

C. 375–380. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/4/66.pdf> DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.4.65>

6.1.76. Клецова Н., В., Шишлевський Р. М., Шишлевська П. Р. Міжнародні економіко-правові гарантії права на працю і соціальний захист українських трудових емігрантів в умовах війни та діджиталізації. *Юридична Україна*. 2022. № 10. С. 41–49. URL: <https://yu.yurincom.com/mizhnarodni-ekonomiko-pravovi-garantiyi-prava-na-praczu-i-soczialnyi-zahyst-ukrayinskyh-trudovyh-emigrantiv-v-umovah-vijny-ta-didzhytalizacziyi/> DOI 10.37749/2308-9636-2022-10(238)-6

6.2. Методичне забезпечення:

6.2.1. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Міжнародне та порівняльне право зайнятості», на платформі Moodle, CHAY. 2025. URL: <https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=6109>

6.3. Інші джерела (*Нормативно-правові акти*):

6.3.1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов праці та забезпечення зайнятості в період воєнного стану: Закон України від 01 червня 2022 р. № 2352-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 01.09.2024).

6.3.2. Про зайнятість населення: Закон України від 03 вересня 2024 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n268> (дата звернення: 01.09.2024).

6.3.3. Про зайнятість населення: Закон України від 2013 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

6.3.4. Про освіту: Закон України від 16 липня 1919 р. № 2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

6.3.5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2695-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

6.3.6. Про працю: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-08 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.08.2024).

6.3.7. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП від 1997 р. № 181 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text (дата звернення: 01.09.2024).

6.3.8. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП від 1975 р. № 142 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057#Text (дата звернення: 01.09.2024).

6.3.9. Щодо політики в галузі зайнятості: Рекомендація Конвенції МОП від 1984 р. № 122 / Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246#Text (дата звернення: 01.09.2024).

6.4. Додаткові джерела:

6.4.1. Нагорна А. М., Огородник А. М. Актуальні дослідження про імплементацію конвенцій МОП в Україні. Імплементація міжнародних стандартів, ратифікованих Україною до національного законодавства щодо зниження ризику розвитку професійних захворювань і виробничого травматизму. *Український журнал з проблем медицини праці*. 2022. № 18 (2). С. 83–95. <https://doi.org/10.33573/ujoh2022.02.083>

6.4.2. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

6.4.3. Ринок праці. *Державна служба статистики України*. 2023. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 27.08.2024).

6.4.4. Стратегія соціальної політики на 2023-2025 роки. *Міністерство соціальної політики України*. 2023. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6220.html> (дата звернення: 01.09.2024).

6.5. Інформаційні ресурси:

6.5.1. База Даних SCOPUS. URL: <http://www.scopus.com>.

6.5.2. Веб-сайт “Академічна книгарня@онлайн”. URL: <http://www.akbooks.com.ua/>.

6.5.3. Веб-сайт Бібліотеки Конгресу США. URL: <http://www.loc.gov/>

6.5.4. Веб-сайт Британської бібліотеки (The British Library). URL: www.bl.uk/.

6.5.5. Веб-сайт Державної наукової установи “Книжкової палати України імені Івана Федорова” (Київ). URL: <http://www.ukrbook.net/>.

6.5.6. Веб-сайт Національної бібліотеки Франції (Bibliothèque Nationale de France (BNF)). URL: www.bnf.fr/.

6.5.7. Веб-сайт Національної парламентської бібліотеки України (Київ) [Електронний ресурс]. URL: <http://www.nplu.org/>.

6.5.8. Вища атестаційна комісія України. URL: <http://vak.org.ua/>.

6.5.9. Законодавча база Верховної Ради України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>.

**Рецензія на робочу програму (силабус) ВБ 8. МІЖНАРОДНЕ ТА ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВО
ЗАЙНЯТОСТІ**

Розроблену викладачем кафедри міжнародних відносин к.е.н., доц. Наталією КЛІЦОВОЮ

Параметр, за яким оцінюється робоча програма(силабус)освітнього компонента гарантом або членом проєктної групи	Так	Ні	Коментар
Результати навчання за освітнім компонентом(ДРН) відповідають НРК	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН(для обов'язкових(ОК))	+		
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення	+		

Член проєктної групи ОП

Соціальне забезпечення

(назва)

(ПІБ)

(підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення	+		
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)	+		
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання(ДРН)	+		
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми	+		
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти	+		
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету	+		
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом	+		
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента	+		
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання(ДРН)	+		
Література є актуальною	+		
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти	+		

Рецензент

Викладач кафедри міжнародних відносин к.е.н., доцент Наталія ВОЛЧЕНКО

(назва)

(посада, ПІБ)

(підпис)

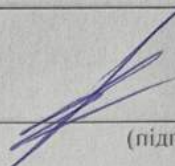
Рецензія на робочу програму (силабус) ВБ 8. МІЖНАРОДНЕ ТА ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВО ЗАЙНЯТОСТІ

Розроблену викладачем кафедри міжнародних відносин к.е.н., доц. Наталією КЛЕЦОВОЮ

Параметр, за яким оцінюється робоча програма(силабус)освітнього компонента гарантом або членом проєктної групи	Так	Ні	Коментар
Результати навчання за освітнім компонентом(ДРН) відповідають НРК	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН(для обов'язкових(ОК))	+		
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення	+		

Член проєктної групи ОП
Соціальне забезпечення
(назва)

Іван Кравченко
(ПІБ)

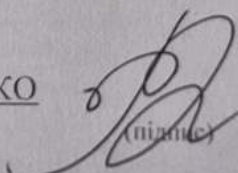

(підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК	+		
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення	+		
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)	+		
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання(ДРН)	+		
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми	+		
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти	+		
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету	+		
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом	+		
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента	+		
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання(ДРН)	+		
Література є актуальною	+		
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти	+		

Рецензент

Викладач кафедри міжнародних відносин к.е.н., доцент Наталія ВОЛЧЕНКО
(назва)

(посада, ПІБ)


(підпис)