

12. *Martinez, M.G., Fearne, A., Caswell, J.A. and Henson, S. (2007). Co-regulation as a possible model for food safety governance: Opportunities for public-private partnerships. Food Policy, 32, pp. 299–314.*
13. *Pöchtrager, S. (2011). Qualitätsmanagement in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Institutionen. Strukturen und entscheidungsrelevante Faktoren. Heidelberg, Springer.*
14. *Spiller, A., Jahn, G. (2003). Einflussfaktoren auf die Prüfungsqualität: QS-Systeme und Wirtschaftsprüfung im Vergleich - Eine agencytheoretische Analyse, in: Tagungsband zur 24. GIL Jahrestagung, Göttingen, pp. 150-153.*
15. *Theuvsen, L., Lehnert, S., and Bruckner, S. (2013). Zertifizierungsverfahren und ihre Grundlagen, in: Petersen, B., Nüssel, M. (Eds.), Qualitätsmanagement in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, Düsseldorf, pp. 138 – 176.*
16. *Will, M. and Guenther, D. (2007). Food Quality and safety standards, as required by EU Law and the private industry with special reference to the MEDA countries' exports of fresh and processed fruit & vegetables, herbs & spices. A Practitioners' Reference Book; 2nd edition; GTZ, Eschborn, Germany. Available at: <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/07-0800.pdf>.*

Стаття надійшла до редакції 07.04.2015 р.

\*

УДК 331.522:631

*А.В. ЯВОРСЬКА, здобувач\**  
*Житомирський національний агроекологічний університет*

## Формування системи ринку праці в сільському господарстві регіону

**Постановка проблеми.** Становлення і концептуальне значення системи відтворення трудового потенціалу в аграрній сфері України обґрунтовано вітчизняною академічною спільнотою й підтверджується світовим практичним досвідом, який надає вагомість і значимість активізації соціально-економічних процесів у сільському господарстві. Передусім такі підходи мають виявлятися в контексті розв'язання проблем демографічної ситуації, екологічної та продовольчої безпеки, інноваційно-інвестиційного розвитку, а також фінансового забезпечення збалансованого розвитку аграрного сектору, побудови соціально орієнтованої економіки аграрної галузі України, в якій проблеми соціального характеру завжди були відзначені як такі, що потребують швидкого наукового реагування й вирішення. Важливим залишається і фінансове обґрунтування в довгостроковому розвитку підприємств аграрного виробництва, яке, на жаль, мало досліджено.

Нині в Україні спостерігається дефіцит висококваліфікованих фахівців у всіх сферах національного господарства, які здатні

вивести економіку з депресивного стану при перевищенні пропозиції робочої сили. Крім цього, дана негативна тенденція посилюється під впливом кризової політичної ситуації. Тому сучасному роботодавцю потрібні кваліфіковані компетентні фахівці, які своїм умінням і навичками, мобільністю та конструктивністю, здатністю до адаптації зможуть вміло реалізувати творчі здібності й забезпечать високий рівень ефективної конкурентоспроможності продукції та успішні позиції її закріплення як на вітчизняному ринку товарів і послуг, а також на зарубіжному.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам дослідження ринку праці в системі соціально-трудових відносин присвятили свої роботи як вітчизняні вчені О. Грішнова [1], А. Колот [2], Е. Лібанова [3], С. Мельник [4], В. Петюх [5], В. Ярошенко [13], так і зарубіжні А. Роффе [8], Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт [11], Г. Доманський [14], П. Дорінгер [15], М. Карной [16], Г. Лейман [17], в яких висвітлили основні напрями й аспекти його формування та розподілу за різними категоріями, а також державні механізми регулювання. Водночас потребують системного дослідження питання

---

\* Науковий керівник – Є.І. Ходаківський, доктор економічних наук, професор.  
© А.В. Яворська, 2015

детермінованого розвитку ринку праці в сільському господарстві.

**Мета статті** – запропонувати підходи до реструктуризації зайнятості в напрямі розвитку альтернативних форм зайнятості суміжних з аграрною галуззю окремих сфер лісового господарства. Об'єкт дослідження – детермінований ринок праці в сільському господарстві Житомирського регіону, особливо територій допустимого радіаційного забруднення. У свою чергу, під детермінованим ринком праці в сільському господарстві й дотичних до нього галузей мається на увазі певний вид альтернативної зайнятості серед сільського населення, а саме розвиток місцевих промислів.

У процесі дослідження та обробки даних для діагностики попиту й пропозиції на зареєстрованому ринку праці за професійними групами використовується прийом динамічних рядів базисних величин статистико-економічного методу. Графічний прийом застосований в розрізі динаміки середньомісячної заробітної плати працівників у сільському господарстві. Системно-синергетичний підхід використовується при формуванні системно-структурованої багаторівневої системи регуляторів і детермінант впливу на ринок праці в цілому.

**Виклад основних результатів дослідження.** У сучасному суспільстві надзвичайно значущим галузевим чинником відтворення трудового потенціалу є ринок праці. Так, за В. Ярошенко, ринок праці являє собою систему суспільних відносин, а також є сферою працевлаштування, формування попиту та пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов між роботодавцями й найманими працівниками. Важливим свідченням такого механізму є певна збалансованість стану ринку праці, яка передбачає: динамічну відповідність між пропозицією робочих місць і потребами суб'єктів господарювання різних форм власності, розміщених на даній території, в ресурсах праці; високопродуктивну зайнятість економічно активного населення; мінімальний рівень прихованого й соціально прийнятні межі наявного регіонального безробіття [13].

Разом з тим на попит та пропозицію ринку праці впливає безліч демографічних, еконо-

мічної кон'юнктури, державної політики зайнятості факторів, а також зміна рівня цін та номінальної заробітної плати. Адже ринок праці є динамічною системою, комплексом соціально-трудова відносин щодо умов наймання, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, які включають в себе механізм самореалізації, механізм попиту і пропозиції, що функціонує на основі інформації про зміну ціни праці (заробітної плати).

Для наукового обґрунтування та координації інтеграційних процесів і, зокрема, ринку праці, в системі соціально-трудова відносин слід застосовувати системно-синергетичний підхід, який передбачає бажаний стан системи в положенні гомеостазу, тобто твердої онтології, стабільного функціонування та ієрархічності підпорядкування її елементів або систем нижчого порядку. Оскільки ринок праці є онтологічною, стійкою й відкритою системою, то при її побудові необхідно об'єктивно визначити її підсистеми, зв'язок підсистем, тісноту зв'язків між ними, встановити рівні ієрархічності. Адже принцип ієрархічності показує підпорядкування компонентів і підсистем системи в цілому, а також субпідрядність систем нижчого рівня системам вищого рівня, після чого предметна галузь теорії приймає властивості ієрархічної метасистеми [9].

Тому з погляду синергетики ринок праці в системі соціально-трудова відносин необхідно розглядати як структуровану за принципами ієрархічності та онтології систему вищого порядку (табл. 1). Здатність синергетичності збільшувати подвійно, утричі й т. д. накопичення енергії будь-якої дисипативної системи першочергових заходів залежить від взаємодії національного ринку праці з міжнародними інституціями.

Тому участь у співпраці з Міжнародною організацією праці (МОП) дає змогу прискорити вдосконалення української нормативно-правової бази з вимогами міжнародного співтовариства, підвищувати процеси модернізації рівня освіти фахівців, застосовувати сучасні підходи до розвитку національного ринку праці, повнішою мірою проводити моніторинг зайнятості населення як на національному, регіональному, так і на локальному ринку праці.

## 1. Ієрархія, регулятори і детермінанти системи функціонування інтеграційних структур ринку праці (статична форма)

Ієрархічні рівні	Регулятори гомеостатичності, інституції	Детермінанти впливу
Система найвищого порядку (транснаціональний рівень)	Міжнародна організація праці (МОП, 185 держав): регіональні конференції праці, галузеві комітети, адміністративна рада, міжнародне бюро праці (регіональне відділення: міжнародний інститут дослідження проблем, дисциплінарні консультаційні групи, міжнародний центр підвищення професійної та технічної підготовки)	Міжнародні угоди проведення регіональних конференцій, проектів і програм на базі міжнародного інституту соціально-трудова проблем (Женева), міжнародного навчального центру (Турин)
Система вищого порядку (національний рівень)	Міністерство соціальної політики України, НДІ праці і зайнятості населення НАН України	Дотримання з МОП «Програми гідної праці в Україні на період 2012-2015 р.» та її реалізація; формування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин; зміцнення трудового потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладенні договорів; консультативна наукова діяльність
Система регіонального порядку	Департамент праці та соціального захисту населення обласної адміністрації	Виконання повноважень, встановлених законодавством у сфері праці та соціального захисту населення; соціальна підтримка та надання соціальних послуг; захист прав і реалізації соціальних гарантій
	Федерація профспілок та організація роботодавців	Забезпечення захисту прав і законних інтересів роботодавців у відносинах із діючими органами виконавчої влади, профспілками і співпраця з ними; місцевого самоврядування; координація діяльності роботодавців; сприяння вирішенню трудових спорів, створення нових робочих місць
Система локального рівня	Обласні, міські та районні центри зайнятості	Здійснення пошуку роботи; сприяння перепідготовці та перекваліфікації безробітних фахівців; залучення їх до сезонних робіт; виплата соціальної допомоги по безробіттю
Система мікрорівневого порядку	Кадрові служби сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм господарювання, переробні та обслуговуючі кооперативи	Мотивація персоналу в підвищенні продуктивності праці; застосування системи матеріальних заохочень; планування кар'єрного зростання працівників

Джерело: Власні дослідження.

Аналізуючи сучасний ринок праці в Україні слід зазначити, що його основними складовими є попит і пропозиція робочої сили. Остання характеризується чисельністю осіб, які потребують працевлаштування, і визначається кількістю годин робочого часу, який погоджується надати носій робочої сили в розпорядження роботодавця за умов певного рівня оплати праці. Пропозиція фор-

мується наявністю осіб працездатного віку, особами, молодшими від працездатного віку, особами пенсійного віку. Попит на роботу – це платоспроможна потреба роботодавців згідно з трудовими послугами працівників певних професій і кваліфікації, яка визначається кількістю та якістю наявних робочих місць або тих, які вимагають заповнення [6].

## 2. Основні показники ринку праці в Україні

Рік	Економічно активне населення				У тому числі:							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
2000	22830,8	63,2	21150,7	73,7	20175,0	55,8	18520,7	64,5	2655,8	11,6	2630,0	12,4
2001	22426,5	62,3	20893,6	72,6	19971,5	55,4	18453,3	64,1	2455,0	10,9	2440,3	11,7
2002	22231,9	61,9	20669,5	71,7	20091,2	56,0	18540,9	64,4	2140,7	9,6	2128,6	10,3

2003	22171,3	61,8	20618,1	71,4	20163,3	56,2	18624,1	64,5	2008,0	9,1	1994,0	9,7
2004	22202,4	62,0	20582,5	71,1	20295,7	56,7	18694,3	64,6	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	22280,8	62,2	20481,7	70,9	20680,0	57,7	18886,5	65,4	1600,8	7,2	1595,2	7,8
2006	22245,4	62,2	20545,9	71,2	20730,4	57,9	19032,2	65,9	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	22322,3	62,6	20606,2	71,7	20904,7	58,7	19189,5	66,7	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	22397,4	63,3	20675,7	72,3	20972,3	59,3	19251,7	67,3	1425,1	6,4	1424,0	6,9
2009	22150,3	63,3	20321,6	71,6	20191,5	57,7	18365,0	64,7	1958,8	8,8	1956,6	9,6
2010	22051,6	63,7	20220,7	72,0	20266,0	58,5	18436,5	65,6	1785,6	8,1	1784,2	8,8
2011	22056,9	64,3	20247,9	72,7	20324,2	59,2	18516,2	66,5	1732,7	7,9	1731,7	8,6
2012	22011,5	64,6	20393,5	73,0	20354,3	59,7	18736,9	67,1	1657,2	7,5	1656,6	8,1
2013	21980,6	65,0	20478,2	73,1	20404,1	60,3	18901,8	67,4	1576,5	7,2	1576,4	7,7

Джерело: Складено автором на основі даних Державної служби статистики України [4].

Проаналізуємо основні показники на ринку праці та її динаміку за період 2000-2013 років (табл. 2). Слід зазначити, що високий показник економічно активного населення у віці 15-70 років і працездатного віку спостерігається в 2000 році, а найнижчий – у 2013-му (у віці 15-70 років) та в 2010-2011 роках (працездатного віку). Найвищий показник зайнятого населення у віці 15-70 років і працездатного віку має місце в 2008 році, а найнижчий – у 2000-му відносно безробітного населення, то найвищий показник був у 2000 році, а найнижчий – у 2013-му. Таким чином, порівняно з попередніми роками рівень безробіття на нинішньому етапі залишається досить низьким. У більшості випадків це пов'язано з постійним удосконаленням трудового законодавства та законодавчої бази про зайнятість населення при одночасній тривалій демографічній кризі з послідовним скороченням популяції.

Значною проблемою, як зазначалося вище, є невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці в професійно-кваліфікаційній компетенції. Так, у розрізі динаміки попиту й пропозиції на зареєстрованому ринку пра-

ці показник навантаження на одне вільне робоче змінився таким чином. Серед кваліфікованих працівників з інструментом і професіоналів даний показник зменшився на половину, серед працівників по обслуговуванню, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування й машин залишився на колишньому рівні, серед працівників найпростіших професій (включаючи осіб без професії) зменшився на половину, серед кваліфікованих працівників сільського та лісового господарства, риборозведення, рибальства й мисливського господарства також зменшився на половину (табл. 3). Водночас найбільше навантаження на одне вільне робоче місце на зареєстрованому ринку праці у 2013 році по районних центрах зайнятості територій допустимого радіаційного забруднення було в Олевському, Ємільчинському та Лугинському районах – 90, 48 і 30 осіб відповідно [10]. Крім того, значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом формується при врахуванні макроекономічного показника прихованого безробіття.

### 3. Попит і пропозиція на зареєстрованому ринку праці за професійними групами у Житомирській області, осіб

Показник	Рік						2013 до 2008р.,%
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Кваліфіковані працівники сільського, лісового та мисливського господарства, риборозведення та рибальства							
Попит	22	12	10	9	22	24	109,9
Пропозиція	2027	1214	1315	1122	1078	1041	51,4
Навантаження на одне вільне робоче місце	92	101	132	125	49	43	46,7
Кваліфіковані працівники з інструментом							
Попит	503	288	359	452	346	385	76,5
Пропозиція	4623	3196	3068	2904	2835	2149	46,5
Навантаження на одне вільне робоче місце	9	11	9	6	8	6	66,6

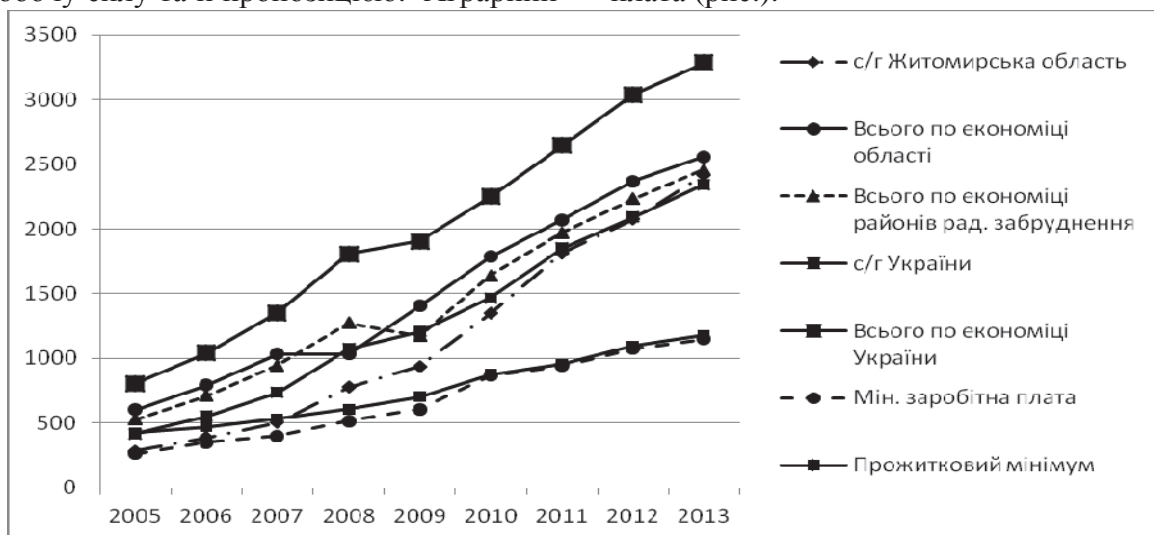
Працівники з обслуговування, експлуатації та контроль за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин							
Попит	605	257	311	424	329	281	46,4
Пропозиція	6393	4420	3838	3782	3634	3033	47,4
Навантаження на одне вільне робоче місце	11	16	12	9	11	11	-
Найпростіші професії (включаючи осіб без професії)							
Попит	211	78	100	161	140	162	76,7
Пропозиція	8800	4929	4939	4821	4408	3418	38,8
Навантаження на одне вільне робоче місце	42	63	49	30	31	21	50,0

Джерело: Складено автором на основі даних Головного управління статистики в Житомирській області [10].

Слід підкреслити, що відсутність ефективних реформ щодо політики зайнятості, формування та функціонування ринку праці призвело до таких негативних наслідків, як скорочення робочих місць, низькі вимоги щодо якості робочої сили, диспропорції національного ринку праці. Одночасно ринок праці Житомирського регіону має ряд недосконалостей, які перешкоджають раціональному функціонуванню соціально-економічного розвитку: помітною залишається тенденція до пропорційного зменшення на половину як попиту, так і пропозиції на кваліфікованих працівників сільського, лісового та мисливського господарства, рибальства і риборозведення. Характерною є також неузгодженість розвитку ринку праці з динамікою ринку освітніх послуг. У цілому для економіки України характерною ознакою залишається існування значних освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією. Аграрний

ринок праці Житомирської області у 2013 році був представлений 1329 діючими сільськогосподарськими підприємствами, із них 353 сільськогосподарські підприємства знаходяться на територіях допустимого радіаційного забруднення [10]. Порівняно з 2008 роком кількість діючих сільськогосподарських підприємств територій допустимого радіаційного забруднення зменшилася на 11,3 %. Більшість із них за організаційно-правовою формою становили фермерські господарства (0,5 %), господарські товариства (0,3 %) та приватні сільськогосподарські підприємства (0,2 %). Причиною скорочення кількості сільськогосподарських підприємств в основному є їхня збитковість і мало-ефективний менеджмент.

Однією з головних якісних ознак трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та основної складової ринку праці, що мотивує людину до праці, є заробітна плата (рис.).



Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати в Житомирській області та по Україні в цілому у 2005-2013 рр., грн

Джерело: Складено автором на основі даних Головного управління статистики у Житомирській області.

Як видно з рисунка рівень заробітної плати у 2013 році в сільському господарстві Житомирської області був на 3,2% вищий, ніж у сільському господарстві України, а також перевищив прожитковий мінімум майже на 73 %. Середній приріст заробітної плати у сільському господарстві становив майже 22 % щорічно, тоді як у 2013 році він виявився нижчим на 5% порівняно з 2009 роком. Середньомісячна заробітна плата працівників сільськогосподарських підприємств територій допустимого радіаційного забруднення становила відповідно 1626,53 грн (2011 р.), 1695,14 (2012 р.) і 1908 грн (2013 р.) та зросла впродовж досліджуваного періоду на 17,3 % [10]. Незважаючи на те, що більшість сільськогосподарських підприємств територій допустимого радіаційного забруднення підвищують заробітну плату по мірі зростання номінальної мінімальної заробітної плати в цілому по Україні, проте по галузі залишається низький рівень оплати праці. Звідси й низька платоспроможність працівників сільського господарства, що зумовлює гальмування поліпшення умов їхнього життя та відсутність достатніх фінансових джерел для забезпечення матеріального добробуту населення сільської місцевості.

У призмі детермінованого розвитку ринку праці Житомирського регіону на сільських територіях допустимого радіаційного забруднення ключову роль відіграють місцеві промисли. Надходження від реалізації продукції місцевих промислів становлять значну фінансову підтримку для сільських родин, оскільки більшість аграрних підприємств цього регіону в зв'язку з нестабільним фінансовим становищем скорочують робочі місця або припиняють господарську діяльність. Таким чином, для підтримки економічної активності серед сільського населення лісогосподарські підприємства, які також належать до аграрного комплексу, беруть участь у прийманні від населення продукції вторинних лісових ресурсів. Відтак, станом на 2013 рік значне збільшення обсягів збору й заготівлі ягід чорниці спостерігалось в Олевському (1611,5 т), Білокорочицькому (874,0 тн) і Ємільчинському (1000,0 т) лісових господарствах. У цілому така тенденція

спостерігається щодо збору та заготівлі ягід журавлини (9747,0 т), ожини (200,0 т), грибів лисичок (186,7 т) і лікарської сировини (378,7 т). Разом із цим грошові надходження до місцевого бюджету за спеціальне використання лісових ресурсів місцевого значення в 2013 році становили 1546,6 тис. грн порівняно з 981,5 тис. грн у 2012 році, що доводить про перспективність розвитку місцевих промислів [12]. Водночас це зумовлює подальшу розробку управлінських важелів підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу, його відтворення та прирощення.

**Висновки.** Пріоритетними для вирішення проблемних питань на ринку праці Житомирської області є:

створення умов для реструктуризації зайнятості в напрямі збільшення частки зайнятих у сфері послуг, розвитку інноваційних форм зайнятості. А саме на територіях допустимого радіаційного забруднення сільської місцевості області такими є альтернативні види зайнятості – місцеві промисли (збір та реалізація лісових ягід, грибів, лікарської сировини, мисливство й рибальство);

стимулювання пропозиції на робочу силу за допомогою державного замовлення на створення об'єктів соціальної й транспортної інфраструктури, особливо в сільській місцевості;

створення умов для розвитку приймально-заготівельних кооперативів по збору вторинних лісових ресурсів місцевого призначення в підприємствах лісового господарства;

забезпечення пільгового кредитування підприємств малого й середнього бізнесу за умови створення нових робочих місць із гідними умовами найму та оплати праці.

У ході проведеного аналізу попиту і пропозиції серед кваліфікованих працівників сільського та лісового господарств, рибозведення, рибальства та мисливського господарства виявлено, що показник навантаження на одне вільне робоче місце в 2013 році знизився на 46,7% порівняно з 2008 роком. Повільними темпами зростає й середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві як по області, так і на територіях допустимого радіаційного забруднення, що здебільшого зумовлено мірою

зростання номінальної мінімальної заробітної плати по Україні в цілому.

Однак з питань зайнятості населення в системі локального рівня ринку праці Житомирської області, особливо територій її допустимого радіаційного забруднення, набуває вагомий значущості розвиток місцевих промислів, що засновані на використанні вторинних лісових ресурсів. У результаті відповідної альтернативної зайнятості спостерігаємо збільшення грошових надходжень до місцевого бюджету за спеціальне використання лісових ресурсів, що становить на 565,1 тис. грн більше, ніж у 2012 році.

Крім того, зміцнення системи відтворення трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в аспекті реструктуризації зайнятості населення повинно бути відповідно підкріплено як на рівні держави, так і на рівні самого підприємства. Наявність

програм розвитку та підтримки місцевих промислів як ефективного базису формування трудового потенціалу аграрних підприємств у цілому впливатиме на збільшення виробництва сільськогосподарської продукції, її валової доданої вартості як важливого показника раціонального економічного розвитку. Таким чином, розвиток місцевих промислів забезпечить результативність праці сільськогосподарських територій допустимого радіаційного забруднення, що позитивно вплине на прибуток і конкурентоспроможність цих об'єктів господарювання. У свою чергу аграрно-продовольчий комплекс є одним із стратегічно важливих економічних резервів Житомирської області, а його потужні природні ресурси мають бути основними факторами для розвитку й удосконалення аграрного потенціалу як однієї з важливих галузей економіки України.

### Список використаних джерел

1. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підруч. / О. А. Гришнова. – 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
2. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
3. *Лібанова Е.М.* Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 226 с.
4. *Мельник С.В.* Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник. К.: Вид-во «Соцінформ», 2009. – С. 768.
5. *Петюх В.М.* Ринок праці: навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. – К.: ВЦ «Академія», 2000. – 128 с.
6. Політична економія: підруч. /В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, М.М. Руженський, О.Ф. Іткін; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В. Г. Федоренка. – К.: Алерта, 2008. – 488 с.
7. Ринок праці у 2011-2013 році //Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. *Роффе А.И.* Рынок труда: учебное пособие / А.И. Роффе. – М.: МИК, 2003. – 272 с.
9. *Камінська В.В.* Синергетична ідентифікація інтеграції: моногр. /В.В. Камінська; за заг. ред. Ходаківського Є. І. – Житомир, 2012. – 204 с.
10. Статистичний збірник Житомирщина у цифрах у 2013 році; за ред. Г.А. Пашинської. – Житомир: Головне управління статистики в Житомирській області. – 156 с.
11. *Эренберг Р.Дж.* Современная экономика труда: Теория и государственная политика / Р.Дж Эренберг, Р.С. Смит. – М.: изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
12. *Яворська А.В.* Відтворення природно-ресурсного потенціалу лісомисливського комплексу на територіях допустимого радіаційного забруднення / А. В. Яворська // Зб. тез Всеукр. інтернет-конф. молодих вчених і студентів [«Екологічні та соціально-економічні аспекти розвитку економіки»], (Миколаїв, 17-19 квіт.). – Миколаїв: Миколаївський нац. аграр. ун-т, 2014. – С. 70-72.
13. *Ярошенко В.* Державні механізми регулювання ринків праці в Україні /В. Ярошенко// Україна: аспекти праці, 2010. – № 8. – С. 30-38.
14. *Domanski H.* 1990. Dynamics of the Labor Market Segmentation in Poland: Social Forces, vol. 69, no. 2, pp. 423—438.
15. *Doeringer P. B., Piore M. J.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. New York, Sharpe, 1971. — Second edition. — 1985.
16. *Carnoy M., Castells M., Benner C.* 1997. Labor market and employment practices in the of flexibility: a case study of Silicon Valley. International Labor Review, 136 (1), pp. 27—48.
17. *Lehmann H., O. Kupets and N. Pignatti.* 2005. Labor Market Adjustment in Ukraine: An Overview. Background Paper prepared for the World Bank Study on the Ukrainian Labor Market, Bologna and Kiev, mimeo.

Стаття надійшла до редакції 27.03.2015 р.

\*