

МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА І ЗМІНИ ГЕОЕКОНОМІЧНОГО ПРОСТОРУ

УДК 331.526+331.56/.57]:061.1ЄС

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД В СФЕРІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Куцеволова М.В.

*Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-
Барановського, м.Кривий Ріг*

Відновлення української економіки неможливе без ефективного функціонування ринку праці. З урахуванням реалій сьогодення, все більшої значущості набувають питання перспектив розвитку національного ринку праці. Тому, метою статті є вивчення зарубіжного досвіду в сфері функціонування ринку праці та надання рекомендацій, щодо поліпшення ситуації на вітчизняному ринку праці. В результаті дослідження був проведений аналіз показників сучасного ринку праці України та країн-членів ЄС, виявлені позитивні та негативні тенденції розвитку. Розглянуті механізми реформування ринку праці Польши та Угорщини – країн, які є близькими за соціально-економічними умовами до України. Проаналізований досвід європейських країн, щодо реформ в сфері зайнятості літніх людей. На основі цього, запропоновані заходи з покращення ситуації на ринку праці України. Вивчення зарубіжного досвіду є необхідним для побудови ефективної моделі ринку праці України від якої залежатиме розвиток економіки в цілому.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, рівень безробіття, соціальні стандарти, мінімальна заробітна плата, Європейський Союз.

UDC 331.526+331.56/.57]:061.1ЄС

EUROPEAN EXPERIENCE IN THE FIELD OF FUNCTIONING OF LABOUR-MARKET

Kutsevolova M.

*Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhaylo Tugan-
Baranovsky, Kriviy Rig, Ukraine*

Renewal of the Ukrainian economy is impossible without the effective functioning of labour-market. Taking into account realities, all large meaningfulness is acquired by the questions of prospects of national labour-market development. Therefore, the aim of the article is a study foreign experience in the functioning field of labour-market and summer residence of recommendations in relation to the improvement of situation at the domestic labour-market. As a result of research the analysis of indexes modern Ukrainian labour-market and countries-members of EU was conducted, positive and

negative progress trends are exposed. The mechanisms of reformation labour-market in Poland and Hungary are considered - countries which are near on socio-economic terms in Ukraine. Experience of the European countries is analysed in the field of employment elderly people. On the basis of it, measures are offered on the improvement of situation at the labour-market in Ukraine. The study of foreign experience is needed for the construction of effective model labour-market in Ukraine on which economy development will depend on the whole.

Keywords: labour-market, employment of population, unemployment rate, social standards, minimum wage, European Union.

Актуальність проблеми. Відновлення української економіки неможливе без ефективного функціонування ринку праці. З урахуванням реалій сьогодення, все більшої значущості набувають питання перспектив розвитку національного ринку праці, пов'язані із забезпеченням належного рівня економічної активності та зайнятості населення, формуванням відповідної конкурентоспроможності робочої сили, соціального захисту населення, рівня заробітної плати з метою наближення до стандартів економічно розвинених країн світу. Україна обрала європейський вектор розвитку, а тому можливість інтеграції в ЄС тісно пов'язана зі зближенням національного законодавства з законодавством ЄС, використанням європейського досвіду, але з урахуванням національної специфіки, стану і напрямів розвитку власної держави, оскільки, кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами.

Багато наукових праць присвячено вивченню зарубіжного досвіду, оскільки отриманий результат надає можливість уряду приймати правильні рішення щодо покращення ситуації на вітчизняному ринку праці. В зв'язку з цим постає необхідність постійного дослідження та аналізу ринку праці, вивчення досвіду функціонування ринків праці інших країн, з метою побудови ефективної системи регулювання ринку праці, яка сприятиме досягненню повної і продуктивної зайнятості.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідженню теоретичних, методичних та прикладних аспектів розвитку ринку праці присвячені роботи українських вчених А.В.Кашепова, І.Є.Золіна, Д.П.Богині, Л.І.Воротіної, Л.Г.Ткаченко[14] та ін.. Проблемами національних ринків праці країн ЄС займались вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких:

К. Амстронг, М. Барінова, Д. Вінкот, Х. Дент, П. Регнард, А. Сапір, Я. Столярчук, С. Сіденко, Н.Діденко[15] та інші. Автори розглянули досить важливі питання у сфері зайнятості населення, проблеми безробіття, зайнятість населення похилого віку та внесли вагомий внесок у вирішення вказаних проблем даної сфери. З публікацій Євростату [9] та Укрстату [8] була використана статистична інформація про стан ринків праці України та ЄС. Разом з тим, з урахуванням реалій сьогодення, необхідним є більш поглиблене вивчення зарубіжного досвіду для ефективного функціонування ринку праці України.

Метою статті є вивчення зарубіжного досвіду в сфері функціонування ринку праці та надання рекомендацій, щодо поліпшення ситуації на вітчизняному ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці – це одна зі сфер соціально-економічних відносин, яка є досить нестабільною в період масштабних перетворень [1]. Враховуючи воєнно-політичну та економічну ситуацію в Україні, головною метою повинно стати збереження потенціалу людей праці та професіоналів, котрі є двигуном, що рухає економіку держави. Україна обрала стратегічним напрямком розвитку інтеграцію в європейський економічний і політико-правовий простір. Вступ до Європейського Союзу (ЄС) визначений ключовим зовнішньополітичним пріоритетом і стратегічною метою України на найвищому державному рівні. На думку президента України Петра Порошенка, Україна вже до 2025 року може стати повноправним членом ЄС [2]. На церемонії підписання Угоди про асоціацію Порошенко заявив [3]: Україна як європейська держава, яка має однакові [європейські] цінності - верховенство закону і свободи, наполягає на майбутнє членство України в ЄС. Угода про асоціацію - це інструмент підготовки до майбутнього приєднання. 16 вересня 2014 Верховна рада України прийняла постанову «Про європейський вибір України». У ньому, зокрема, було зазначено, що Верховна Рада України розглядає ратифікацію Угоди про асоціацію не лише як стимулюючий фактор для здійснення подальших реформ на Україні, але також як черговий крок на шляху до досягнення кінцевої мети європейської інтеграції - придбання повноправного членства в Європейському союзі [4].

Згідно з класичною схемою, вступ до ЄС відбувається в кілька етапів: підписання Угоди про асоціацію; включення в офіційну

програму розширення ЄС; подача заявки на вступ; отримання статусу кандидата в члени ЄС; проведення і завершення переговорів за всіма пунктами відповідності країни європейському законодавству, європейським нормам і по зняттю заперечень з боку вже діючих членів ЄС; проведення референдуму щодо членства в ЄС; вступ до ЄС (період довжиною в півроку, протягом якого інші діючі члени в ЄС не повинні пред'явити країні жодних претензій щодо тих чи інших норм, законів і обмежень). У деяких випадках процес отримання повноправного членства в ЄС затягується на довгий термін. Яскравим прикладом цього є Туреччина, яка вже відзначила 50 років з дня підписання угоди про асоціацію, і поки не стала членом ЄС, незважаючи на існуючу рамкову угоду про співпрацю, статус кандидата [5]. Головною перешкодою Туреччини на шляху до членства є опозиція Франції, а також досі не дозволений територіальний конфлікт з Кіпром, членом Євросоюзу [6].

В інших випадках процес вступу займає всього кілька років. Приміром, Фінляндія подала заявку на вступ в 1991 році, а вже в 1995 році стала членом ЄС, однак при зовсім інших критеріях членства, на запрошення самого ЄС і з незрівнянно більш високим рівнем економічного розвитку [7]. Україна знаходиться на першому з цих етапів (Угода про асоціацію підписана і очікує ратифікації). Отже, для досягнення кінцевої мети європейської інтеграції та повноправного членства в ЄС, в Україні необхідно провести цілу низку рішучих реформ.

Одним з найбільших досягнень ЄС можна вважати створення спільного ринку праці, вільного руху робочої сили та спільну стратегію зайнятості. Аналіз сучасного стану ринку праці України та країн-членів ЄС (на прикладі 5 країн, які останні приєдналися: Угорщина-2004р., Польща-2004р., Румунія-2007р., Болгарія-2007р., Хорватія-2013р.) зроблений на основі порівняння показників: рівня безробіття населення, рівня зайнятості населення, рівня зайнятості людей похилого віку та розміру мінімальної заробітної плати (Табл.1).

Проведений аналіз дозволив визначити стан ринку праці України та країн-членів ЄС. В Україні, існує тенденція до скорочення кількості зайнятого населення (у 2014 році показник зменшився на 3,7 % відповідно до 2013 року) та зростання рівня безробіття (у 2014 році в порівнянні з 2013 виріс на 2%), що призводить до скорочення податкових надходжень держави, крім того збільшуються державні

витрати на соціальний захист незайнятого населення. Показник зайнятості людей похилого віку зменшився на 6,3%, оскільки ця категорія населення в першу чергу потрапляє під скорочення. У 2014 році ситуація на ринку праці України значно погіршилася, це пов'язано із закриттям великої кількості підприємств, в результаті анексії Криму та проведення бойових дій на території Донецької та Луганської області.

Таблиця 1 - Показники ринку праці України та країн-членів ЄС за 2008- 2014 роки [8,9].

Показники	Держави	Роки						
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Рівень безробіття населення (у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)	Угорщина	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
	Польща	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
	Румунія	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
	Болгарія	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
	Хорватія	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
	Україна	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,7	9,7
Рівень зайнятості населення (у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)	Угорщина	56,4	55,0	54,9	55,4	56,7	58,1	61,8
	Польща	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7
	Румунія	59,0	58,6	60,2	59,3	60,2	60,1	61,0
	Болгарія	64,0	62,6	59,7	58,4	58,8	59,5	61,0
	Хорватія	60,0	59,4	57,4	55,2	53,5	52,5	54,6
	Україна	59,3	57,7	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6
Рівень зайнятості людей похилого віку (у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи)	Угорщина	30,9	31,9	33,6	35,3	36,1	37,9	41,7
	Польща	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7	40,6	42,5
	Румунія	43,1	42,6	40,7	39,9	41,6	41,8	43,1
	Болгарія	46,0	46,1	43,5	44,6	45,7	47,4	47,5
	Хорватія	37,1	39,4	39,1	38,2	37,5	37,8	36,2
	Україна	41,4	41,7	42,7	43,1	43,1	43,8	37,5
Мінімальна заробітна плата (євро)	Угорщина	268,1	271,8	280,6	295,6	335,3	341,7	332,8
	Польща	307,2	320,9	348,7	336,5	392,7	404,4	409,5
	Румунія	149,2	141,6	157,2	161,9	157,5	190,1	217,5
	Болгарія	122,7	122,7	122,7	138,1	158,5	173,8	184,1
	Хорватія	373,5	385,5	381,1	373,4	372,4	395,7	395,6
	Україна	69,4	55,7	75,9	89,0	104,2	108,8	110,3

В країнах-членах ЄС ситуація на ринку праці більш стабільна (окрім Хорватії, оскільки вона тільки в 2013 році приєдналася до ЄС). Показники рівня зайнятості населення в 2014 році майже однакові: Угорщина (61,8 %), Польща (61,7%), Румунія (61%), Болгарія (61%). Це зумовлено тим, що проблеми вирішуються комплексно, із поєднанням європейських та національних стратегій та механізмів. Досягненню цілей всеохоплюючого зростання на ринку праці сприяє програмно-цільовий метод побудови європейських ініціатив та програм, коли для вирішення кожної конкретної проблеми існує окрема програма. Прикладом є реалізація Стратегії Європа-2020, яка включає наявність трьох основних ініціатив: «розумного», «всеосяжного» та «стійкого» зростання. Концепція всеосяжного зростання передбачає: підвищення рівня зайнятості, збільшення кількості робочих місць, особливо для

жінок та людей похилого віку; вдосконалення ринку праці та систем соціального забезпечення; покращення навичок працівників для підвищення ступеня їх готовності до змін на ринку праці [11].

Одним із найважливіших факторів ефективного функціонування ринку праці є рівень мінімальної заробітної плати, який в період з 2008-2014 років поступово зростав у всіх країнах. У 2014 році більш високий рівень мінімальної заробітної плати у Польщі (409,5 €), Хорватії (395,6 €), Угорщини (332,8 €). Україна в порівнянні з країнами-членами ЄС має дуже низький розмір мінімальної заробітної плати, у 2014 році цей показник склав 110 євро, що говорить про дуже низькі соціальні стандарти населення.

Для покращення ситуації на ринку праці України необхідно проводити рішучі реформи. Як показує історія Європейського Союзу – це можливо. Для прикладу, можна розглянути механізми реформування, котрі застосувала Польща, яка є близькою Україні не тільки по духу, а й по соціально-економічним умовам. За результатами табл.1 видно, що на польському ринку праці існує досить високий рівень безробіття, однак за останні роки він має тенденцію до зниження. Реформи ринку праці в Польщі відповідають напрямкам, запропонованим Європейським Союзом, у тому числі визначеним у Лісабонській стратегії (спрямованій на підвищення глобальної конкурентоспроможності ЄС через економічне оновлення та поліпшення в соціальній сфері) та призводять до підвищення рівня зайнятості (особливо жінок та осіб старшого віку), зростання продуктивності та якості праці, а також до розвитку соціальної солідарності.

За останні роки в Польщі зростає значення активної політики на ринку праці, котра охоплює, зокрема, дотації на перекваліфікацію безробітних та професійне навчання, допомогу під час пошуку роботи, інтервенційні роботи, громадські роботи, надання позик на започаткування власної справи, професійну активізацію випускників навчальних закладів, створення нових робочих місць для безробітних.

Заходи уряду Польщі спрямовані на стимулювання росту зайнятості, спрощення процедур, пов'язаних з веденням господарської діяльності та отриманням дозволів і ліцензій, збільшення прозорості діючих процедур. Заходи з покращення ситуації на ринку праці охоплюють: реформу системи освіти та навчання з метою підвищення

загальної освіти та більшої відповідності отриманих знань потребам ринку праці; розвиток безперервного навчання; координацію систем оподаткування та соціальної допомоги таким чином, щоб вони стимулювали роботодавців до створення робочих місць, а безробітних та неактивних у професійній сфері осіб – до працевлаштування.

Разом з тим, створення привабливого інвестиційного клімату призвело до стрімкого притоку іноземного капіталу, що дозволило створити нові робочі місця, які стримали трудову міграцію, котра могла виникнути в період реформування економіки. В результаті це призвело до розвитку економіки та збільшення державного бюджету. За десять років членства в ЄС у Польщі створено два мільйони нових робочих місць [1].

Показник рівня безробіття Угорщини сьогодні є одним з найнижчих (табл.1). Уряд Угорщини за роки членства в ЄС розробив ряд програм, спрямованих на підтримку, збереження та створення нових робочих місць (наприклад, програми «Шлях до роботи», «За збереження робочих місць»), в рамках яких передбачено виділення підприємствам коштів на конкурсній основі.

Серед заходів, спрямованих на зростання зайнятості, влада Угорщини надає велике значення органам місцевого самоуправління, підвищенню їх ролі в розвитку партнерства муніципалітетів, місцевих органів служби зайнятості та бізнес-середовища. В регіональних програмах, спрямованих на оновлення економіки та боротьбу з безробіттям, акцент робиться на тому, щоб якомога більше зайнятих залишились в трудовому полі, оскільки тут вирішення проблем значно дешевше та ефективніше, ніж у сфері соціального захисту. Для нормалізації ситуації уряд створив комісію з моніторингу заробітної плати, метою якої є перевірка дотримання роботодавцями рекомендації Ради з узгодження інтересів щодо підвищення заробітної плати. Також, були введені надбавки для працівників з середньою та вищою освітою (коефіцієнт – 1,135 та 1,6 відповідно).

Крім того, Міністерством праці Угорщини було розроблено спеціальний компенсаційний механізм для боротьби з наслідками кризи, що базувався на досвіді західноєвропейських країн. Фонд ринку праці (котрий використовувався для субсидіювання підприємств, які при інвестуванні створюють нові робочі місця) було трансформовано зі «утворюючого робочі місця» в «регулюючого зайнятість». Компанії,

котрі звертаються до Фонду можуть працювати 4 дні в тиждень, а решта робочого часу компенсується з Фонду ринку праці, при цьому сплачується до 80% втраченого доходу.

У 2004 році при Національному бюро з працевлаштування Угорщини (НБПУ) був створений офіс з інтеграції до ЄС. Цей офіс надавав всі необхідні консультації громадянам з питань зайнятості та соціальної безпеки трудових мігрантів. В рамках співробітництва з Європейською системою зайнятості (EURES) з'явилась можливість підтримки та розвитку зв'язків у сфері зайнятості з сусідніми та іншими країнами-членами ЄС. Також, після вступу до ЄС НБПУ почало активно працювати в програмах, що фінансуються Європейським соціальним фондом, удосконалювало свою систему для роботи в єдиній базі вакансій EURES. Для цього мережею EURES було проведено ряд тренінгів у 2004 та 2005 році. Після цього шість локальних підрозділів EURES були розміщені в Будапешті та ще тринадцять – по всій країні.

Крім того, в рамках Європейської стратегії зайнятості проходять програми розвитку, в яких активну участь приймає НБПУ: «План розвитку Угорщини 2007-2015», «Стратегія навчання протягом життя 2005-2015», «Стратегія професіонального навчання», «План регіонального розвитку Угорщини 2007-2015», «Навчання для всіх! План дій 2006-2013» та ін.

Досвід європейських країн [12], щодо реформ в сфері зайнятості літніх людей передбачає застосування наступних стимулів:

– фінансові стимули для роботодавців залишати літніх працівників на роботі: зниження ставки соціальних внесків роботодавця за працівників старшого віку (у Швеції – за працівників віком 65 років і старше; в Іспанії – прогресивна знижка, починаючи з 50% за працівників віком 60 років, поступово зростає до 100% за працівників віком 65 років); скасування додаткових днів до щорічної відпустки за стаж роботи як один зі шляхів зниження витрат роботодавців на наймання літніх працівників (Нідерланди);

– фінансові стимули для працівників продовжувати працювати: більш вигідні умови оподаткування доходів від зайнятості порівняно з пенсійними доходами, зокрема збільшення податкового кредиту для літніх працівників (Швеція); підвищення розміру пенсій за відстрочку виходу на пенсію та продовження роботи (Нідерланди, Угорщина, Великобританія);

– заходи щодо професійного розвитку літніх працівників та передачі знань між поколіннями: стимули для роботодавців та працівників, спрямовані на забезпечення навчання впродовж життя; поширення знань про гігієну праці; інформування роботодавців про шляхи пристосування до старіння робочої сили; роз'яснювальна робота серед працівників про необхідність працювати довше; просування ідеї міжпоколінної згуртованості та «змішаної», диверсифікованої за віком робочої сили як запоруки більшої стійкості бізнесу та держави загалом; залучення літніх працівників до наставництва та навчального процесу на виробництві (підготовка наступників, передача накопичених знань та досвіду, у тому числі шляхом написання «мемуарів» про свою кар'єру);

– додаткові гарантії захисту літніх працівників під час колективних звільнень або скорочення штату: пріоритетне право на збереження роботи для осіб передпенсійного віку (у Латвії – кому до пенсії залишилося 5 років і менше), визначення кандидатів на звільнення за принципом «хто прийшов останнім – йде першим» («last in, first out», застосовується у Швеції, Нідерландах).

В Україні реалізовано лише деякі з цих заходів. Зокрема Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (стаття 29) передбачає підвищення основного розміру пенсії за віком на 0,5% за кожний повний місяць страхового стажу після досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на строк до 60 місяців, і на 0,75% – у разі відстрочення виходу на пенсію на строк понад 60 місяців [13]. Проте ця норма не набула широкого розповсюдження, оскільки значно вигідніше якнайшвидше оформити вихід на пенсію та одержувати пенсійну виплату й заробіток одночасно.

Кодекс Законів про працю України визначає, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. До переліку категорій працівників, яким надається перевага при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації, включено працівників з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві. Проте такі формулювання не дають прямих переваг збереження зайнятості літнім працівникам, як принцип «last in, first out», оскільки фактор стажу є вторинним порівняно з кваліфікацією і продуктивністю праці [13].

Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково звернути увагу на європейську стратегію зайнятості. Основними складовими якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички. Європейська інтеграція передбачає гармонізацію національного законодавства з *acquis communautaire* («спільний доробок», термін, що використовується в рамках Європейського Союзу та вживається для визначення норм, напрацьованих за час існування Європейського Співтовариства, які мають сприйматися як факт країнами, що вступають до Союзу і не підлягають обговоренню, не можуть бути змінені або усунені шляхом переговорів), оскільки норми ЄС найбільшою мірою відповідають цілям ефективної політики зайнятості та забезпечують запобігання дискримінації у сфері зайнятості, професійного навчання і освіти в цілому, забезпечення вільного переміщення працівників, функціонування спільного ринку праці [14].

Висновки. Адаптація європейського досвіду до вітчизняних потреб дасть змогу уникнути зростання безробіття та створити всі умови для стрімкого розвитку ринку праці. Але Україна не повинна сліпо копіювати досвід європейських країн з системою їх соціального захисту і соціальної політики. Для цього необхідно опрацювати власні пріоритетні напрями розвитку ринку праці та засоби їх досягнення.

Отже, заходи з покращення ситуації на ринку праці повинні охоплювати:

1. Реформу системи освіти та навчання з метою підвищення загальної освіти та більшої відповідності отриманих знань потребам ринку праці.

2. Реформування системи оплати праці шляхом внесенням змін і доповнень до існуючих нормативно-правових документів, що регламентують основи договірного регулювання соціально-трудоких відносин щодо змісту угод різного рівня і колективних договорів з урахуванням міжнародного досвіду. А також, доповнення традиційних систем оплати праці інноваційними (гнучкими), які формуються з урахуванням характеру впливу рівня кваліфікації працівника, складності виконуваних завдань, умов праці, особистого внесу в результати діяльності підприємства. Отже, необхідно створити ефективний мотиваційний механізм з забезпеченням тісного зв'язку розмірів доходів працівників з результатами праці.

3. Підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення ролі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

4. Створення нових робочих місць, шляхом побудови спеціальних центрів для навчання людей, які хочуть створити свій бізнес, а також просування бізнес-ініціатив зареєстрованих безробітних.

5. Гармонізацію національного законодавства з законодавством ЄС. Першим кроком може стати прийняття нового Трудового кодексу України, який буде представляти баланс прав між найманим працівником та роботодавцем. Існуючий проект, що наразі очікує розгляду Верховною Радою, не можна назвати досконалим, він потребує доопрацювання.

6. Створення привабливого інвестиційного клімату шляхом ведення переговорів щодо припинення воєнного конфлікту; зниження адміністративних бар'єрів для здійснення інвестиційної діяльності; зниження інвестиційних ризиків на основі укріплення судової системи; зниження нерівномірності інвестиційної привабливості регіонів держави, що мають значну різницю як на рівні економічного розвитку, так і на рівні ризиків довгострокового інвестування.

Незважаючи на велику кількість наукових праць в даній сфері, необхідно і надалі проводити дослідження, оскільки вивчення зарубіжного досвіду надає можливість будувати ефективну модель ринку праці України від якої залежить розвиток економіки в цілому. Також, подальших досліджень потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, реформування системи оплати праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Яким буде ринок праці в Європейській Україні? [Електроний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/5790-yakim-bude-rinok-pratsi-v-evropejskij-ukrajini>
2. Порошенко сказав, когди Украина может стать членом ЕС. [Електроний ресурс]. – Режим доступу:<http://telegraf.com.ua/ukraina/politika/1205601-poroshenko-skazal-kogda-ukraina-mozhet-stat-chlenom-es.html>

3. Обнародован текст виступлення П.Порошенка на церемонії підписання Соглашения о евроассоциации Украины. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/ru/news/1359074-oprilyudneno-tekst-vistupu-p-poroshenka-na-tseremoniyi-pidpisannya-ugodi-pro-yevroasotsiatsiyu-ukrayini>
4. Рада поддержала постановление «О европейском выборе Украины» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://obozrevatel.com/politics/41890-rada-podderzhala-postanovlenie-o-evropejskom-vyibore-ukrainyi.htm>
5. На дураках воду возят и в Европе [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://www.2000.ua/v-nomere/svoboda-slova/reallii/na-durakakh-vodu-vozzat-i-v-evrope_arhiv_art.htm
6. Германия и Франция выступили против принятия Турции в ЕС | Новости политики [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rbc.ua/rus/news/germaniya_i_frantsiya_vystupili_protiv_prinyatiya_turtsii_v_es110520091
7. Ukraine, like Turkey, won't ever join the EU [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.thetimes.co.uk/tto/opinion/columnists/article3932912.ece>
8. Дані офіційного сайту Державної статистики України [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Дані офіційного сайту Європейської статистики [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/statistics-illustrated>
10. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
11. The Europe 2020 Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.civitas.org.uk/ECfacts/FSECON/EC12.htm>
12. Employment trends and policies for older workers in the recession / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – Publications Office, 2012. – 12 pp.
13. Л.Г. Ткаченко. Захист трудових прав людей похилого віку [Електроний ресурс]. – Режим доступу: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAAahUKEwiz4PS5-uDIAhWFEXIKHfd4AD0&url=http%3A%2F%2Fwww.idss.org.ua%2Farhiv%2F2013_14-15_11_Tkachenko_materjaly.doc&usq=AFQjCNEwpjR2Zn90-94I7VhEvlnOJrbAPQ&sig2=RTsebymrUHecf_kdQAfhyg&cad=rja
14. Ніна Діденко. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2010-2/doc/3/07.pdf>