

Азьмук Н. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу, Черкаський державний бізнес-коледж, м. Черкаси, Україна

ORCID ID: 0000-0002-6650-328X

e-mail: azmukna@gmail.com

Флексік'юріті: виклики для ринку праці України

Анотація. Ринок праці змінюється під впливом глобалізаційних процесів та активного проникнення цифрових технологій у сферу праці. Трансформація змісту, характеру та процесу праці сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості, що супроводжується зниженням соціального захисту працівників. Названі тенденції посилюються низьким розміром оплати праці, зростанням нерівності у доходах, що зумовлює відтік економічно активного населення та зниження якості трудового потенціалу України.

Модель флексік'юріті ринку праці виявилася ефективною у країнах з соціально орієнтованою економікою. У статті визначено виклики, з якими стикається ринок праці України за основними компонентами моделі флексік'юріті: гнучкість та соціальний захист. Проведена оцінка дозволила визначити слабкі місця реалізації даної моделі в нашій країні. Ефективність її реалізації в Україні можлива за умови активної комплексної державної політики, спрямованої на забезпечення добробуту населення, а результатом впровадження має стати зниження рівня безробіття, розвиток та утримання трудового потенціалу в країні.

Ключові слова: ринок праці; флексік'юріті; гнучкість ринку праці; соціальний захист.

Azmuk Nadiya, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics, Entrepreneurship and Marketing, Cherkasy State Business-College, Cherkasy, Ukraine

Flexicurity: Challenges for the Ukraine's Labor Market

Introduction. The labor market is changing under the influence of globalization processes and the active penetration of digital technologies into the field of labor. The transformation of the content, nature and process of labor leads to the spread of non-standard forms of employment, which is accompanied by a decrease in the social security of employees. These trends are aggravated by low remuneration, an increase in inequality in income, which causes the outflow of labor potential from Ukraine.

Flexicurity is a model of the labor market, which combines three components: flexibility, social security, active state policy. The model has proved to be effective in the countries with socially oriented economy. At the same time, the effectiveness of implementing flexicurity in Ukraine is possible under the condition of the active state policy aimed at ensuring the welfare of the population. The result of its implementation is a low level of unemployment; development and maintenance of labor potential in the country.

The **purpose** of the article is to assess the challenges faced by the Ukraine's labor market by the main components of flexicurity model: flexibility and employees' social security.

Results. The flexicurity model can become a tool for solving problems that exist on the national labor market. Its implementation will increase the flexibility of the national labor market and strengthen the social security of the economically active population. The Ukraine's labor market is characterized by partial flexibility and low level of social security. The main factors that reduce the level of flexibility of the Ukraine's market are low labor mobility within the country and insufficient remuneration. The low social security of the national labor market is due to imperfect mechanisms and instruments of state regulation. In particular, partial coverage of collective agreements, ineffective policies to stimulate job creation, low remuneration and virtually unrealized concept of lifelong learning.

Conclusions. Issues open for further research include the development of mechanisms for public policy aimed at welfare of the population. It should be based on the integrated approach, a combination of investment, innovation, tax, educational and other components.

Keywords: labor market; flexiurite; labor market flexibility; the social security.

JEL Classification: J40; J46; J60.

Постановка проблеми. Концепція «флексік'юріті» спрямована на формування соціально орієнтованої моделі ринку праці. Основними її компонентами є гнучкість та соціальний захист. Названі компоненти підтримують одна одну та забезпечують гармонійний розвиток суспільства за умови активної державної підтримки та реалізації концепції навчання протягом всього життя. Така модель дозволяє формувати,

розвивати та утримувати трудовий потенціал на національному ринку.

Процеси глобалізації, розвиток цифрових технологій з одночасними процесами економічної та політичної нестабільності, зубожінням населення в нашій країні зумовили появу нових викликів у соціально-трудої сфері. Українці стали частиною глобальних процесів трудової міграції, відповідно, є невіддільною складовою сукупної пропозиції на

глобальному ринку праці, де вони конкурують за позиції з гідною оплатою та умовами праці на рівні з фахівцями з інших країн. Відтік трудового потенціалу посилюється низьким рівнем соціального захисту працівників, проблемами в системі охорони здоров'я та освіти, збільшенням нерівності доходів як в середині країни, так і у порівнянні з країнами – сусідами.

Імплементация концепції ринку праці «флексік'юриті» може стати засобом згладжування сучасних викликів в соціально-трудоуї сфері національного ринку праці, допоможе оптимізувати його гнучкість та підвищити соціальний захист працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематику функціонування національного ринку праці, соціального захисту працівників, розвитку людського капіталу досліджують такі вітчизняні науковці: В. П. Антонюк, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Е. Лібанова, О. В. Макарова, У. Я. Садова, Л. В. Шаульська та багато інших.

Теоретичні та практичні аспекти застосування концепції флексік'юриті досліджено у працях закордонних і вітчизняних вчених. Т. Вільтхаген, Ф. Тросанд, Х. ван Лішоут здійснили типологізацію складових даної моделі ринку праці [1]. Серед науковців (П. Мадсен, В. Оршот, Я. Алган, П. Кахук, Т. Андерсен, М. Сверер, В. Ванкевич, О. В. Зайцева та інші [2-6]) розгорнулася наукова полеміка щодо переваг та недоліків даної моделі ринку праці та можливості її застосування в інших країнах.

Критиці данської моделі ринку праці присвячені публікації Т. Брегаард, П. Медсен, Х. Кнудсен, Дж. Лінд [7-8]. Дослідження характеристик концепції флексік'юриті у фокусі можливості застосування у нашій країні присвячена публікація Ю. І. Ціжми [9].

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є оцінка викликів, з якими стикається національний ринок праці України за основними компонентами моделі флексік'юриті: гнучкість та соціальний захист.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція флексік'юриті була розроблена для пом'якшення асиметрій соціального та економічного характеру, що посилюються внаслідок становлення і розвитку цифрової економіки. Термін «флексік'юриті» (flexicurity) був введений у вжиток прем'єр-міністром соціал-демократичної республіки Данії Поулем Нюрупом Расмуссеном в 1990-і роки [10]. Концепція «флексік'юриті» передбачає взаємоузгодження гнучкості ринку праці (flexibility) з обов'язковим соціальним захистом (security) населення [1].

В основу даної концепції покладено трикутник з трьох взаємопов'язаних чинників: перший – гнучкість ринку праці; другий – соціальний захист; третій – активна державна політика на ринку праці [9].

Модель гнучкого захисту активно використовувалася у розвинутих країнах у період з 1970-х до 1990-х рр., мала на меті зниження рівня безробіття та

передбачала гнучкі правила звільнення, щедрі систему страхування на випадок безробіття та активну державну політику на ринку праці. У 1990-і рр. модель зазнала ряд суттєвих змін, що були спрямовані на посилення системи соціального страхування на випадок безробіття. Названа модель забезпечила утримання низького рівня безробіття, внаслідок значної системи допомог, проте не сприяла зростання зайнятості [5].

Класифікацію основних компонентів флексік'юриті запропонували Вільтхаген, Ф. Тросанд, Х. ван Лішоут. «Гнучкість» вони поділяють на зовнішню масову гнучкість (external numerical flexibility), внутрішню масову гнучкість (internal numerical flexibility), функціональну гнучкість (functional flexibility) та гнучкість заробітної плати (wage flexibility) [1].

Розглянемо детальніше кожен з названих складових. Компонента «зовнішня масова гнучкість» передбачає легкість зміни міста роботи працівником, тобто відсутність бюрократичних та організаційних перешкод при звільненні та найманні персоналу [1]. Це дає можливість працівникам зосереджуватися на професійному зростанні та відчувати більшу свободу при прийнятті рішень, що набуває ще більшої актуальності в умовах формування цифрового сегмента ринку праці.

Компонента «внутрішня масова гнучкість» характеризується гнучким графіком роботи, умовами праці, нестандартними формами зайнятості та забезпечується захистом працівників колективними договорами. Попри те, що названі питання регулюються трудовим законодавством, соціальні партнери мають значно більші можливості та можуть врахувати особливості кожної конкретної галузі, регіону, підприємства, трудового колективу.

«Функціональна гнучкість» передбачає можливість працівника виконувати різні види робіт в рамках одного підприємства, що підвищує як трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства і суспільства в цілому. Крім того, гнучкість у використанні персоналу дозволяє роботодавцю легше розв'язувати питання заміни працівника у випадку хвороби, відпустки, відрадження тощо. Реалізація названої компоненти передбачає впровадження навчання протягом всього життя, що забезпечує розвиток професійних навичок персоналу.

«Гнучкість заробітної плати» передбачає систему мотивації праці, яка включає залежність рівня оплати праці співробітників від ефективності їхньої трудової діяльності, тобто вища результативність обумовлює вищу оплату праці. Крім того, це стимулює працівника до самонавчання та підвищення особистого професійного рівня, а отже до підвищення рівня конкурентоспроможності.

Гнучкість ринку за даної моделі дає можливість працівникам обирати одну з декількох траєкторій професійного зростання без застережень щодо

зниження або втрати соціального захисту. До основних професійних траєкторій зростання доцільно віднести:

- мультизайнятність (виконання декількох проєктів одночасно для одного чи декількох замовників);
- оптимальне поєднання зайнятості з навчанням та/або дозвіллям;
- комбінування зайнятості з громадською діяльністю та/або волонтерською діяльністю;
- поєднання зайнятості з вихованням дітей або доглядом за особами, які цього потребують.

Отже, названі компоненти гнучкості передбачають значний рівень свободи працівника та заохочують його до вдосконалення своїх навичок та професійного зростання на фоні гарантованого соціального захисту, який передбачений наступною складовою.

У компоненті «соціальний захист» виділяють 4 типи: захист робочих місць (job security), захист працівників (employment security); забезпечення гарантованого доходу (income security); комбінований соціальний захист (combination security) [1].

Складова «захист робочих місць» віддзеркалює складову «зовнішня гнучкість» та забезпечує захист працівника від звільнення.

«Захист працівників» гарантує працівникам робочі міста на національному ринку праці. Замість закритих робочих місць створюються нові, що забезпечуються активною політикою держави, спрямованою на формування попиту на робочу силу в середині країни. Отже, на ринку праці постійно підтримується приблизно певна кількість робочих місць, що і є гарантією працевлаштування.

«Забезпечення гарантованого доходу» забезпечує захист доходу працівника за умови його звільнення та реалізується шляхом компенсаційних виплат у зв'язку зі скороченням штатів та допомоги по безробіттю.

«Комбінований захист» передбачає поєднання всіх названих складових та забезпечує працівникові можливість вибору будь-якої професійної траєкторії.

Названі складові соціального захисту підтримуються гідною оплатою праці. Європейська комісія розглядає флексік'юриті як комплексну стратегію розвитку, яка базується на чотирьох компонентах політики щодо гнучкого ринку праці: гнучкі та надійні договірні відносини; стратегія безперервного навчання протягом всього життя; ефективна державна політика, що спрямована на зниження рівня безробіття та його тривалості; сучасні системи соціального захисту [11].

Такий підхід забезпечує можливість працівникові професійного зростання, а витрати на соціальний захист бере переважно на себе держава, а не роботодавець. Це знижує соціальне навантаження на роботодавця, що дозволяє йому виплачувати гідну оплату праці.

Європейські країни мають різний рівень флексік'юризації ринку праці, який досягнуто шляхом комбінування названих компонент гнучкості та соціального захисту. Успішною дана модель виявилася

у Данії. Серед науковців ведеться дискусія щодо можливості імплементації «Данської моделі» в інших європейських країнах. Зокрема, Ян Алган и П'єр Кахук обґрунтували, що дану модель не можуть реалізувати середземноморські та континентальні країни Європейського союзу [5].

Поряд з іншими чинниками це обумовлено тим, що Данія має високий рівень зайнятості, низький рівень безробіття та належить до країн, що характеризуються найвищим значенням за показником «задоволеність роботою». Найбільша відмінність Данії від інших Європейських країн полягає у притаманній їй оптимальній комбінації таких чинників: захист робочих місць та соціальна підтримка безробітних.

Вивчення досвіду імплементації данської моделі європейськими країнами дала можливість Т. Андерсену і Свереру М. сформулювати наступні висновки: по-перше, існує тісний зв'язок та взаємодоповнюваність між цією моделлю ринку праці та державною політикою спрямованою на формування добробуту населення. Модель не спрацьовує в країнах з низькими стандартами добробуту населення. По-друге, досвід Данії засвідчує, що модель не функціонує виключно завдяки гнучкості ринку праці та щедрій системі допоміг з безробіття. Модель стає ефективною тільки за умови поєднання трьох чинників: гнучкість ринку праці, соціальний захист, активна політика держави на ринку праці [5].

Зрозуміло, що поєднання гнучкості та соціального захисту забезпечується соціально орієнтованим державним регулюванням та компромісами між соціальними партнерами. Сучасні національні ринки праці розвинутих країн мають як одну з названих компонент, так і їх комбінацію.

Що стосується українського ринку праці, то він знаходиться на етапі формування. Це обумовлено процесами, які відбуваються на макрорівні та на глобальному рівні. Фактори впливу макрорівня пов'язані з пострадянським періодом і тривалим переходом від обов'язкової й повної зайнятості до добровільної та гнучкої. Це ускладнюється неефективним регулюванням ринку праці та низьким рівнем соціального захисту. Наслідком цього стали: вимушена неповна зайнятість, неформальна зайнятість, трудова міграція, приховане безробіття.

На світовому рівні національний ринок праці піддається впливу глобалізаційних процесів та формуванню єдиного глобального цифрового ринку праці. Дана тенденція загрожує зниженням якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу нашої країни, оскільки за межами нашої країни висококваліфіковані працівники отримують значно кращі умови та оплати праці.

Розглянемо детальніше, на скільки сучасна модель ринку праці України відповідає моделі «флексік'юриті». Характеристика гнучкості національного ринку праці за параметрами даної моделі наведена у таблиці 1.

Таблиця 1 Характеристика компоненти «гнучкість» українського ринку праці

Складові гнучкості	Ступінь реалізації			Характеристика
	так	частко во	ні	
Зовнішня гнучкість		+		Відсутні особливі складнощі у питаннях найму та звільнення працівника. Існує «прихована дискримінація» за віковою, гендерною ознакою. Водночас наявний низький рівень мобільності робочої сили всередині країни.
Внутрішня гнучкість		+		Найбільш поширено на підприємствах малого і середнього бізнесу та серед самозайнятих осіб, що обумовлено організаційними та технологічними особливостями та можливостями невеликих підприємств до гнучкості внутрішнього середовища.
Функціональна гнучкість	+			Поширено поєднання декількох трудових функцій, функціональних областей тощо.
Гнучкість заробітної плати		+		Не виконується у бюджетній сфері (освіта, наука, охорона здоров'я, культура), оскільки рівень оплати праці не дозволяє вести гідний спосіб життя та здійснювати повноцінне відтворення робочої сили. Не виконується на вторинному сегменті ринку праці та у тіньовому секторі економіки.

Джерело: розробка автора

Міркування, наведені в табл. 1, свідчать про достатній рівень гнучкості національного ринку праці. Водночас національному ринку праці притаманні певні вади.

Головною вадою гнучкості національного ринку праці є низький розмір оплати праці, особливо яскраво це проявляється в бюджетній сфері. Зокрема у 2018 р. середня заробітна плата по країні за годину коливалися від 55,36 грн в I кварталі до 67,42 грн в III кварталі, з незначним зменшенням до 64,79 грн в IV кварталі. Найнижчі значення в останньому кварталі 2018 р. припадали на сферу охорони здоров'я та соціальну допомогу – 42,07 грн, поштову та кур'єрську діяльність – 41,81 грн, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 50,49 грн. Найвищі ставки притаманні сфері фінансів та страхової діяльності (111,67 грн); інформації та телекомунікації (99,26 грн); державного управління й оборони, обов'язкове соціального страхування (95,92 грн); авіаційного транспорту (265,01 грн) [12]. Середній місячний розмір оплати праці у 2018 р. становив 8865 грн у розрахунку на одного штатного працівника [13].

Для порівняння середня заробітна плата за годину у країнах Європейського союзу у 2018 р. в EU-27 складала 27,4 євро, в EU-19 – 30,6 євро. Розмір середньої погодинної оплати праці варіюється від 43,5 євро в Данії до 5,4 євро у Болгарії [14].

Зазначимо, що розмір оплати праці у нашій країні є недостатнім для повноцінного відтворення робочої сили. Це призводить до низької частки витрат населення на освіту, охорону здоров'я, культурні заходи, а отже формує несприятливі умови та ускладнює накопичення людського капіталу.

Водночас, характерною ознакою національного ринку праці є неформальна зайнятість. Для останнього характерним є високий рівень гнучкості в цілому у поєднанні з низьким розміром оплати низько кваліфікованої праці у тіньовому секторі економіки.

Частка неформально зайнятих у 2018 р. становить 21,6% або 3541,3 тис. осіб. Серед них працювали за наймом 12,2% (1678,1 тис. осіб) від загальної кількості зайнятих відповідного статусу та 71,9% (1863,2 тис. осіб) не за наймом [15].

Неформальна зайнятість може бути вигідною не тільки роботодавцю, а й працівнику. Зокрема, працівник може отримувати більший дохід, оскільки останній не зменшується на розмір податків. Працівник може одночасно отримувати як оплату праці, так і допомогу по безробіттю, субсидії, пільги від держави тощо. У часи економічної кризи, така форма зайнятості може бути єдиним джерелом існування людини, особливо для працівників з низькою кваліфікацією. Тіньова зайнятість характерна для вторинного ринку праці та призводить для втрати людського потенціалу.

Ще однією характерною ознакою є низька мобільність робочої сили всередині країни. У 2017 р. частка зайнятого населення до загальної кількості працездатного населення, що працювало за межами регіону проживання, складала лише 2,6 відсотка [16]. Це пов'язано з наявністю бар'єрів, зокрема: інституціональних, інформаційних, демографічних. Названі перешкоди зумовлені недосконалою інфраструктурою ринку праці та обмеженим доступом до інформації про наявні вакансії. Ускладнює переміщення робочої сили й застарілий інститут прописки – реєстрації. Нерозвинутий та

незбалансований ринок житла та цінової політики на ньому обтяжують переміщення, особливо це стосується працівників, які мають сім'ї, або членів родин, що потребують догляду.

На користь наведених тверджень слугують результати оцінювання України у Рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2018 р., зокрема за індикатором «ринок праці» наша країна посідає 66

сходинку з 140 країн. Найнижчі позиції Україна має наступними компонентами названого індикатора: гнучкість заробітної плати – 130; податки на оплату праці – 106; права працівників – 97; внутрішня мобільність робочої сили – 91; взаємовідносини працівник – роботодавець – 79 [17].

Якісна оцінка компоненти «соціальний захист» наведена у табл. 2.

Таблиця 2 Характеристика компоненти «соціальний захист» українського ринку праці

Соціальний захист	Ступінь реалізації			Характеристика
	так	частково	ні	
Захист робочих міст		+		В бюджетній сфері захист від звільнення значно вищий, ніж на приватних підприємствах. Всі підприємства державної форми власності та частково приватної охоплені колективними договорами.
Захист працівників			+	Відсутня цілеспрямована дієва державна політика щодо стимулювання створення нових робочих місць.
Забезпечення гарантованого доходу		+		Законодавчо гарантовані рівень мінімальної заробітної плати та виплати по безробіттю. Середній рівень оплати праці недостатній, що не дозволяє реалізувати функцію мотивації до підвищення результативності праці.
Комбінований захист		+		Працівник може комбінувати різні види діяльності, а також поєднувати зайнятість з навчанням. В переважній більшості випадків усі ризики працівник несе самостійно. Дуже слабо реалізована концепція «навчання впродовж усього життя».

Джерело: розробка автора

Слід підкреслити, що багато в чому компонента «соціальний захист» в Україні не реалізується, а у неформальному сегменті її немає взагалі. Ситуація, що склалася на національному ринку праці, посилюється старінням населення, відтоком економічно активного населення за кордон та зниженням якості трудового потенціалу країни, в тому числі внаслідок не впровадження концепції «навчання впродовж усього життя».

Серед заходів державної політики в Україні переважають пасивні, які зводиться до виплат допомоги по безробіттю. Активні заходи реалізується через профорієнтаційні послуги, навчання безробітних, допомоги у працевлаштуванні. За даними Державної служби зайнятості з січня по травень 2019 р. 369 тис. осіб працевлаштовані, з них тільки 6,7 тис. осіб, або 1,8% на нові робочі місця з компенсацією витрат єдиного соціального внеску роботодавцям [18]. Останнє є свідченням низької ефективності політики зайнятості щодо створення нових робочих місць.

Соціальний захист можливий тільки за умови реалізації відповідної державної політики. Цілком погоджуємося з твердженням, що державна політика у сфері зайнятості «не пов'язується зі складовими макроекономічної політики, інвестиційною, кредитно-грошовою, зовнішньоекономічною, податковою і бюджетною політикою» [19].

В цілому, політика зайнятості має фрагментарний характер та спрямована на розв'язання нагальних

питань таких як: облік безробітних, допомога у працевлаштуванні, консультування, навчання.

Висновки. Викликами флексі'юріті для українського ринку праці є часткова «гнучкість» та низький рівень «соціального захисту». Основними чинниками, що знижують рівень гнучкості українського ринку слід назвати низьку мобільність робочої сили всередині країни, недостатній рівень оплати праці.

Низький рівень соціального захисту на національному ринку праці зумовлений недосконалими механізмами та інструментами державного регулювання. Зокрема, характерним є часткове охоплення колективними договорами, неефективна політика щодо стимулювання підприємців до створення нових робочих місць, тіньова зайнятість фактично нереалізована концепція навчання протягом життя.

Державна політика, що провадиться в Україні у сфері зайнятості, має певні вади та має низьку ефективність щодо стимулювання створення нових робочих місць. Відкритими для подальших досліджень залишаються питання розробки механізмів державної політики, спрямованих на забезпечення добробуту населення. Державна політика зайнятості має носити комплексний і системний характер та бути тісно пов'язана зі створенням сприятливого клімату для інвестицій, розвитком інновацій, стимулюванням розвитку підприємництва, підвищенням якості освітньої системи.

Література:

1. Wilthagen T., Tros F., Van Lieshout H. Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU Member States. *European journal of social security*. 2004. Vol. 6. №. 2. pp. 113-136.
2. Madsen P. K. The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004. Vol. 10. №. 2. pp. 187-207. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>.
3. Oorschot W. Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004. Vol. 10. №. 2. pp. 208-225.
4. Algan Y., Cahuc P. Civic attitudes and the design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model? 2006. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/33608/1/50621172X.pdf> (дата звернення: 20.04.2019).
5. Andersen T. M., Svarer M. Flexicurity—the Danish labour-market model. *Ekonomisk Debatt*. 2006. Vol. 1. pp. 17-29.
6. Ванкевич Е. В., Зайцева О. В. Концепция флексикьюрити и ее имплементация в практику регулирования занятости в Республике Беларусь. *Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D, Экономические и юридические науки*. 2016. № 14. С. 14.
7. Bredgaard T., Madsen P. K. Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2018. Vol. 24. №. 4. pp. 375-386. <https://doi.org/10.1177/1024258918768613>
8. Knudsen H., Lind J. Danish Flexicurity: Not the Same Today as Yesterday. *Transnational, European, and National Labour Relations*. Springer, Cham, 2018. pp. 197-211.
9. Ціжма Ю. І. Концепція флексик'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*. 2013. №. 7. С. 197-202.
10. Flexicurity. Wikipedia. URL: <https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity> (дата звернення 20.04.2019).
11. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Brussels, 27.6.2007 COM(2007) 359 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:HTML> (дата звернення: 20.04.2019).
12. Середня заробітна плата за відпрацьовану годину за видами економічної діяльності за квартал у 2018 році. Держкомстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2019).
13. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2018 роках. Держкомстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2019)
14. Estimated hourly labour costs, 2018. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs (дата звернення: 20.04.2019).
15. Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості у 2018 році. Держкомстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2019).
16. Економічна активність населення України у 2017 р. Держкомстат. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2019).
17. The Global Competitiveness Report 2018. WEF. Insight Report
18. Діяльність Державної служби зайнятості у січні – травні 2019 р. ДСЗУ. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення: 20.04.2019).
19. Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження. *Економіка та суспільство*. 2016. №7. С. 679-685.

References:

1. Wilthagen, T., Tros, F., & Van Lieshout, H. (2004). Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU Member States. *European journal of social security*, 6(2), 113-136.
2. Madsen, P. K. (2004). The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 187–207. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>.
3. Oorschot, W. V. (2004). Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 208-225.
4. Algan, Y., Cahuc, P. (2006). Civic attitudes and the design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model? Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/33608/1/50621172X.pdf> [in Eng.].
5. Andersen, T. M., & Svarer, M. (2006). Flexicurity—the Danish labour-market model. *Ekonomisk Debatt*, 1, 17-29.
6. Vankevich, E. B. Zaitseva, O. B. (2016) Concept of flexicurity and its implementation in the practice of employment regulation in the Republic of Belarus, *Bulletin of the Polotsk State University. Series D, Economic and Legal Sciences*, (14) [in Rus.].
7. Bredgaard, T., & Madsen, P. K. (2018). Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 375–386. <https://doi.org/10.1177/1024258918768613>.
8. Knudsen, H., & Lind, J. (2018). Danish Flexicurity: Not the Same Today as Yesterday. In *Transnational, European, and National Labour Relations* (pp. 197-211). Springer, Cham.
9. Tszhima Y. I (2013). Concept of Flexicurity and Non-Standard Forms of Employment: Modern Challenges. *Business Inform*, (7), 197-202 [in Ukr.].
10. Flexicurity (2019). Wikipedia. Retrieved from <https://en.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>
11. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security (2007). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Brussels, 27.6.2007 COM(2007) 359 final.

12. Average hourly wages by type of economic activity for the quarter in 2018. (2018). *Derzhkomstat*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukr.].
 13. Dynamics of average monthly wages by types of economic activity in 2010-2018. *Derzhkomstat*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukr.].
 14. Estimated hourly labour costs, 2018 (2018). *Eurostat*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs
 15. Informal employment by sex, place of residence and employment status in 2018 (2018). *Derzhkomstat*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukr.].
 16. Economic activity of the population of Ukraine in 2017 (2017). *Derzhkomstat*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukr.].
 17. The Global Competitiveness Report 2018 (2018). *WEF*. Insight Report
 18. Activities of the State Employment Service in January-May 2019 (2019). *DSZU*. Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> [in Ukr.].
 19. Marshavin, Yu.M. (2016). Government Employment Policy in Ukraine: the need to reset. *Economics and Society*, (7), 679-685 [in Ukr.].
-



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License