

УДК 364.442.6:331.5.024.5



*Пасічніченко С. В.,
к. ю. н.,
доцент кафедри
соціальної політики
Національного педагогічного
університету
імені М. П. Драгоманова*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ МОЛОДІ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК ЗНАРЯДЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розглянуто питання регулювання проблем працевлаштування молоді, причини незайнятості молоді, функціональне призначення та роль Державної служби зайнятості, запропоновані механізми сприяння конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

***Ключові слова:** молодь, ринок праці, працевлаштування, безробіття, роботодавці, служба зайнятості, держава, нормативно-правові документи.*

В статье рассмотрены вопросы регулирования проблем трудоустройства молодежи, причины незанятости молодежи, функциональное назначение и роль Государственной службы занятости, предложенные механизмы содействия конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

***Ключевые слова:** молодежь, рынок труда, трудоустройство, безработица, работодатели, служба занятости, государство, нормативно-правовые документы.*

In the article the author deals with the regulation of youth employment problems, causes of youth unemployment, the functionality and the

role of Public Employment Service, mechanisms of promoting the competitiveness of youth in the labor market.

Keywords: *youth, labor market, employment, unemployment, employers, employment service, state, legal documents.*

Сьогодні в Україні як і в інших країнах світу питання ефективності зайнятості, боротьби з безробіттям, створення нових робочих місць та формування конкурентного ринку праці для економічно активного населення, яке потребує соціального захисту, є провідним у системі економічних і соціальних завдань держави. Водночас важливою складовою сучасного українського суспільства, показником його успішності, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціально-економічного прогресу є молодь. Соціальний захист молоді, на відміну від соціального захисту інших найбільш уразливих груп населення (пенсіонерів, інвалідів, багатодітних матерів, дітей-сиріт тощо), пов'язаний, у першу чергу, не із забезпеченням прожиткового мінімуму в умовах незайнятості, а навпаки – зі створенням найбільш сприятливих умов для їхнього працевлаштування.

У щорічній доповіді Міжнародної організації праці “Глобальні тенденції зайнятості – 2013” підкреслюється, що на ринках праці вже чотири роки зберігаються критичні умови, а число безробітних у світі, у порівнянні з докризовим періодом зросло на 4,2 млн осіб і становить понад 192 млн осіб. При цьому молодь серед тих, кого криза робочих місць уразила найбільше. У 2012 р. у світі нараховувалося майже 74 млн безробітних серед молодих людей віком 15–24 роки. Вирогідність безробіття серед молоді втричі вища, ніж серед дорослих [1].

Міністр соціальної політики України Наталія Королевська під час неформальної зустрічі міністрів праці в рамках ІХ Європейської регіональної зустрічі Міжнародної організації праці “Робоче місце, зростання та соціальна справедливість” відзначила: “...сьогодні проблема безробіття серед молоді характерна не лише для України, а й Європи взагалі. Ми маємо спільно, обмінюючись досвідом, знайти дієві механізми підвищення зайнятості серед молоді, оскільки від цього залежить подальший економічний розвиток кожної окремої країни”.

Таким чином, працевлаштування молоді має велике значення для перспективного розвитку ринку праці та економіки взагалі. Специфіка молодіжних ресурсів праці, які визначаються високим рівнем фізичної енергії, бажанням до найскорішої самореалізації, самоствердження в житті, полягає в тому, що молодь у той же час є однією з найбільш уразливих соціальних груп, зокрема, через відсутність достатнього

професійного та соціального досвіду, і через це молодь є менше конкурентоспроможною.

Питаннями зайнятості населення та працевлаштування молоді на ринку праці України займалися О. В. Абашина, Є. І. Бородін, М. Ф. Головатий, Т. В. Дроздова, Л. М. Ільч, М. П. Перепелиця, В. Л. Кравченко, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, М. І. Хмелярчук, О. О. Яременко та інші.

Проте в умовах реформування соціальної політики України, зокрема, зайнятості населення, виникає потреба в переосмисленні заходів підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці України.

Метою статті є проведення всебічного аналізу стану працевлаштування молоді України на основі наукових джерел, нормативних актів та з'ясування особливостей змісту соціальної політики щодо працевлаштування молоді, окреслення способів удосконалення конкурентоспроможності молоді на ринку праці в Україні.

Відповідно до Закону України від 16 квітня 2009 р. "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" статус "молодь" набувають громадяни України віком від 14 до 35 років [2].

За даними Державної служби статистики України, у першому півріччі 2012 р. рівень зайнятості серед осіб у віці 25–29 років вищий, ніж у середньому по Україні та становив 74,1 %. Серед осіб у віці 15–24 роки цей показник складав лише 33,4 % [3]. Тенденція щодо незайнятості молоді даного віку притаманна нашій країні через низку причин: за вітчизняним законодавством обов'язковою є повна середня загальна освіта, а особи 14–17 років є учнями загальноосвітніх шкіл, ліцеїв, гімназій, профтехучилищ та інших освітніх закладів; мінімальний вік для прийому на роботу становить 16 років; прийняття на роботу 15-річних допускається як виняток за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює [4, с. 82]. У безробітних віком 25–34 роки головною причиною незайнятості є звільнення за власним бажанням з підстав: низька оплата праці, незадовільна організація та умови праці, сімейні або життєві обставини, пов'язані з переїздом, відсутність перспектив кваліфікаційного росту, невідповідність заробітної плати рівню кваліфікації. Лише незначна кількість молодих людей залишили попереднє місце роботи з метою відкрити власну справу.

Отже, можна констатувати, що вирішальними чинниками під час працевлаштування молоді виступають фактори [5, с. 195–198]:

– соціальні та професійні орієнтації молоді (соціально-професійний статус; рівень освіти, необхідний для оволодіння професією; сфера

діяльності (розумова чи фізична праця) та галузь економіки: конкретна професія; форма власності підприємства чи організації);

– мотиви професії (самореалізація та прояв здібностей; матеріальна забезпеченість; престиж та кар'єра; спілкування (робота в колективі, стосунки з клієнтами); зміст праці (інтерес до професії, творчий характер, результат праці, самостійність рішення; удосконалення навичок, умови праці, суспільна користь);

– економічні орієнтації (оцінка соціально-економічних процесів у суспільстві та матеріального статусу родини, ставлення до багатства, безробіття, соціального розшарування суспільства; уявлення про існуючі в суспільстві способи досягнення багатства тощо);

– уявлення про життєвий успіх та способи його досягнення (життєво значущі цілі та основні способи їх досягнення, місце матеріального достатку в структурі життєво значущих цілей тощо);

– економічна активність – досвід самостійних заробітків, регулярність економічної активності; ставлення до заняття бізнесом, комерцією та бажанням ними займатися; орієнтація на власний бізнес, свою справу; можливі дії в разі безробіття.

Аналізуючи праці щодо сфери працевлаштування молоді ми погоджуємося з авторами, що найбільш неконкурентоспроможними на ринку праці є такі категорії молоді [6, с. 146]:

- молодь без освіти;
- молодь – випускники вищих навчальних і професійно-технічних навчальних закладів, шкіл, ліцеїв, гімназій;
- молодь, яка поєднує навчання та роботу;
- молодь, звільнена зі строкової або альтернативної служби;
- молодь з місць позбавлення волі, після відбуття покарання;
- молодь-інваліди;
- молоді мами після соціальної відпустки по догляду за дитиною до досягнення 3-річного віку;
- молоді жінки-домогосподарки;
- молодь 15-річного віку.

Причинами такого явища є те, що перебуваючи у складній політико-економічній ситуації, коли в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, збільшення кількості життєвих проблем у представників молодого покоління, що характеризується наявністю амбіцій, завищених очікувань, пошуком власного шляху і прагненням до самореалізації, формується так званий комплекс незадоволеності. А з іншого боку – відсутність наполегливості, активності, оптимістичності, сумлінного ставлення до праці та викорінення ілюзії про отримання високих доходів на початку своєї трудової діяльності.

Зрозуміло, що молодіжна політика в Україні визнана пріоритетним напрямом державної соціальної політики, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки та державне становлення ринкової України. За твердженням дослідників, упродовж 20 років майже 700 законів України та біля 800 підзаконних нормативних актів так чи інакше спрямовувалися на вирішення молодіжних проблем. Передусім йдеться про нормативно-правові акти з питань праці, освіти, культури, охорони здоров'я, альтернативної військової служби, соціального захисту [7, с. 97–113].

Створення вітчизняного молодіжного законодавства відбувалося шляхом відокремлення концептуального документа, яким стала Декларація від 15 грудня 1992 р. “Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” [8]. Серед головних завдань державної молодіжної політики в Декларації має місце залучення молоді до активної участі в економічному розвитку України. Тому доцільно нормативно-правову основу з питань працевлаштування молоді в Україні умовно поділити на три групи: перша група представлена документами, які забезпечують державну політику зайнятості України; до другої входять ті, що регламентують загальні засади державної молодіжної політики; до третьої – нормативні документи, які безпосередньо стосуються питань працевлаштування молоді.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р “Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року” було визначено, що збереження та розвиток трудового потенціалу є необхідною передумовою інноваційного розвитку та стратегічним завданням сталого розвитку країни. Одним із шляхів його вирішення є стабілізація зайнятості населення в умовах фінансової кризи.

Наступне Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2010 р. № 150-р “Про затвердження плану заходів з Реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення” поставило питання підвищення рівня зайнятості населення. Отже, боротьба з безробіттям, сприяння ефективній зайнятості і створення нових робочих місць для громадян стали одним із пріоритетів державної політики України. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 “Про затвердження Програми сприяння зайнятості та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року” визначила основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення та молоді зокрема [9, с. 10–11]. В ній вказується на:

- удосконалення методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищення мотивації заінтересованості молоді до оволодіння робітничими професіями;
- забезпечення системного інформування молоді щодо можливостей працевлаштування;
- розвиток системи початкової професійної підготовки учнівської молоді за робітничими професіями;
- удосконалення системи забезпечення якості вищої та професійно-технічної освіти;
- підвищення ролі організацій роботодавців і їх об'єднань у формуванні та реалізації державної політики з питань професійної підготовки кадрів, зокрема шляхом стимулювання заінтересованості до створення регіональних навчально-виробничих комплексів;
- сприяння запровадження дуальної системи підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів;
- поширення практики стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників, студентів, учнів (слухачів) вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, установах організаціях.

За прогнозом планується, що за час дії Програми впродовж 2012–2017 рр. рівень зайнятості громадян віком 15–24 років побільшає на 16,5 % (від 35,4–34,6 % до 51,9–50,8 % відповідно), а кількість безробітних віком 15–24 роки зменшиться на 6 % (від 19,2–21,2 % до 13–14,8 % відповідно).

Відповідно до статей 7, 8 Закону України від 5 лютого 1993 р. зі змінами та доповненнями “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” [2] держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю, визначає та забезпечує умови для вторинної зайнятості молоді, а також надає підтримку щодо розвитку підприємницької ініціативи та діяльності молоді.

Набуття чинності Закону України “Про зайнятість населення” з 1 січня 2013 р. [10] надало можливості та перспективи для працевлаштування молоді і водночас показало на певні правові колізії, які починають виникати при реалізації даного Закону.

Так у статті 14 Закону чітко прописано, що різні категорії молоді відносяться до осіб, які мають додаткові гарантії у працевлаштуванні. Тобто підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік з подальшою компенсацією за рахунок

єдиного соціального внеску. Крім того статтею 29 даного Закону України визначено нові можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді через проходження процедури стажування на підприємстві, установі чи організації.

Для реалізації вищезазначених статей Закону України Урядом затверджено Порядок використання коштів на компенсацію роботодавцям за надання молоді першого робочого місця. Відповідне рішення ухвалено Постановою Кабінету Міністрів від 15 квітня 2013 р. № 269 “Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення молоді першим робочим місцем” [11].

По-перше, кошти спрямовуються Фондом соціального страхування на випадок безробіття на надання дотацій роботодавцю у рамках минулорічних угод, які були укладені на підставі старої редакції Закону “Про зайнятість”, який був чинним на той момент. Прийнятою Постановою регулюються виплати роботодавцям, які працевлаштували молодь після закінчення професійно-технічних і вищих навчальних закладів на перше робоче місце у 2012 р., – до закінчення у 2013 р. річного терміну роботи таких осіб. Сума дотації складається із заробітної плати молоді особи (не вище середньої по регіону) та суми єдиного соціального внеску – як це було передбачено законом на момент укладання угоди.

По-друге, у відповідності до нової редакції Закону “Про зайнятість”, Фонд компенсуватиме роботодавцям, які будуть працевлаштовувати молодь у 2013 р. на перше робоче місце, суму в розмірі єдиного соціального внеску. Така компенсація надаватиметься з першого місяця роботи протягом одного року за умови, що протягом двох років працевлаштована молода людина не буде звільнена з роботи.

У випадку, якщо протягом двох років працевлаштована молода людина звільниться з роботи з ініціативи роботодавця або за згодою сторін та на її місце не буде прийнято іншу молоді людину, яка працевлаштовуватиметься вперше, то роботодавець повинен відшкодувати Фонду всю суму отриманої компенсації.

На все це у державному бюджеті на 2013 р. передбачено 25 мільйонів гривень для забезпечення молоді першим робочим місцем. Також Постановою Уряду ухвалено Порядок використання зазначених коштів, які спрямовуються на відшкодування витрат Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Водночас у Законі не прописано, яким чином стажування сприятиме працевлаштуванню молоді особи, що створює можливість створення тимчасових робочих місць на безоплатній основі. Часто випускники

вищих навчальних закладів як стажери працюють протягом встановленого законодавством строку без оплати праці, але при повному робочому навантаженні і навіть понаднормово. Більше того, по завершенні випробувального терміну з 3–4 стажерів лише один зараховується в штат. Невідповідальний роботодавець найматиме кожні півроку особу з метою забезпечення стажування, надаючи їй роботу, за яку молода людина не отримуватиме винагороду на цілком легальних підставах. З іншого боку, стажування може перетворитися на суто формальну процедуру, подібну до нинішньої виробничої практики без можливості подальшого працевлаштування на підприємстві (та, відповідно, без зацікавленості роботодавця у реальному навчанні стажера).

Отже, слід чітко окреслити механізм проходження стажування. Послідовно та систематично здійснювати чіткий відбір молодих людей за певними критеріями, які для себе визначає роботодавець, з можливістю майбутнього працевлаштування стажерів на підприємстві (або надання їм рекомендацій). Крім того, здійснювати контроль за організацією стажування з метою уникнення зловживань з боку роботодавців.

Одночасно, з урахуванням міжнародного досвіду, Державна служба зайнятості набуває правового статусу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Так у 2012 р. на обліку в Державній службі зайнятості перебувало 887,9 тис. незайнятих громадян у віці до 35 років (або 48,6 % загальної чисельності осіб, які перебували на обліку), в тому числі 52,9 тис. випускників вищих навчальних закладів, 33,5 тис. випускників професійно-технічних закладів освіти, 6,3 тис. випускників середніх загальноосвітніх шкіл.

Серед незайнятих громадян у віці до 35 років, які перебували на обліку станом на кінець 2012 р. та мали професійний досвід, майже кожний четвертий раніше працював у сільському господарстві, кожний п'ятий – у торгівлі та ремонті, 19 % – у переробній промисловості, крім того, із загальної чисельності незайнятої молоді, майже третину склали особи, які зареєструвалися у термін понад рік з моменту звільнення; випускники; демобілізовані з військової служби; звільнені з установ, що виконують покарання.

Крім надання допомоги в підборі підходящої роботи, молоді люди отримують профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з урахуванням потреб ринку праці, залучаються до участі у семінарах і ярмарках вакансій, що проводяться службою зайнятості, навчаються складанню резюме тощо.

Державною службою зайнятості успішно реалізується Програма професійної орієнтації молоді на 2008–2013 рр. У першу чергу акцент робиться на профорієнтаційну роботу серед учнівської молоді. Так, у 2012 р. профорієнтаційними послугами було охоплено 1,6 млн. осіб, які навчаються в навчальних закладах різних типів. Зокрема 1,5 млн учнів загальноосвітніх шкіл отримали 884,2 тис. профінформаційних послуг та 573,4 тис. – профконсультаційних.

Активно впроваджуються такі інноваційні форми профорієнтаційної роботи, які забезпечують оперативність, гнучкість, мобільність і доступність профорієнтаційних послуг, їх привабливість для молоді, а також передбачають широке використання інформаційно-комунікаційних технологій.

У 2012 р. збільшилася чисельність незайнятих громадян у віці до 35 років, охоплених заходами активної політики сприяння зайнятості.

Так, за направленням Державної служби зайнятості у 2012 р. було працевлаштовані 375,8 тис. таких осіб, у громадських роботах брали участь 116,8 тис. осіб у віці до 35 років, що на 1,8 тис. осіб більше, ніж у 2011 р. Чисельність молодих людей, які проходили профнавчання, збільшилася та становила 99,0 тис. осіб [12].

Державна служба зайнятості відзначає, що значною проблемою є невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції в професійно-кваліфікаційному розрізі. Підбір роботи та укомплектування вакансій ускладнює той факт, що роботодавці висувають завищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їхнього досвіду роботи, і в той же час пропонують мінімальний рівень оплати праці, навіть для висококваліфікованих працівників.

Як наслідок існує проблема трьох систем. Перша – система освіти, яка, незважаючи на всі її зусилля, постачає на ринок праці осіб, які володіють лише дипломом (свідоцтвом про певні набуті знання та уміння) і потенційною готовністю їх до реалізації цих знань і вмінь вже на робочому місці. Друга система – компанії, яким така робоча сила безумовно потрібна, але вони з очевидною недовірою дивляться на її стартовий капітал і, бажаючи мінімізувати ризики, охоче беруть на роботу досвідченіших претендентів. Нарешті, третя система – самі молоді люди, позбавлені можливості довести свої знання та здібності інакше, ніж пред'явивши диплом, не розуміють, що від них очікують роботодавці, і як можна свої знання та уміння підвищити самостійно [13]. Тим часом у більшості розвинених країн (США, Австралія, Канада, Японія, Корея та ін.) вже відбувся перехід від загального ринку робочої сили до ринку конкретних кваліфікацій, де регулюється не загальна зайнятість, а кількість і якість кваліфікованих фахівців

з конкретних видів діяльності. При цьому, система освіти та роботодавці є взаємозацікавленими партнерами на ринку праці. Та й для самих працівників участь на ринку кваліфікацій є стимулом до розвитку своїх знань і компетенції, щоб відповідати технологіям, стандартам і нормам роботи, які постійно ускладнюються.

Саме тому одним із інструментів ринку кваліфікацій є система професійних стандартів. Це документи, що детально описують і встановлюють єдині для всіх учасників ринку вимоги до компетентності, якими повинен володіти фахівець. Одним із завдань профстандартів – створити у молодих людей, які обирають вуз або вже здобувають освіту в ньому, образ своєї майбутньої професії, дати розуміння, які конкретні завдання їм доведеться вирішувати на робочому місці, які знання, вміння та компетенції для цього у них вже є, а над цим необхідно добре ще попрацювати.

Таким чином підвищується мотивація студентів до навчання, а знання, які вони набувають, перестають бути абстракцією. Це – один із ключів до гармонізації взаємовідносин між роботодавцями та потенційними працівниками з числа молоді в момент працевлаштування. Адже за наявності системи профстандартів (розроблених самими роботодавцями), а також організацій, де можна пройти тестування та підтвердити відповідність цим стандартам, знімається питання про “завищені вимоги” бізнесу до молодих працівників. З іншого боку, профстанданти створюють певні поведінкові стереотипи, які відбиваються на виробничих відносинах уже в самій компанії. Оскільки ці документи чітко встановлюють для кожного працівника межі його компетенції, окреслюють сферу відповідальності, перспективи кар’єрного зростання.

У цілому можна зробити висновок, що лише комплексний підхід трьох сторін освіта-бізнес-держава у вирішенні питань працевлаштування молоді дасть позитивні, перспективні та далекоглядні зрушення. Необхідно змінити психологічний стереотип відношення до праці у молоді, викорінюючи з їхньої підсвідомості “споживацьке” існування в суспільстві. Держава повинна створити оптимальні умови для розвитку підприємницької діяльності молоді. Відкриття власного бізнесу дає можливість молоді заробити та сприяти конкуренції продукції та надання послуг, що робить їх якісними та доступними.

Література

1. Доповідь МОП “Глобальні тенденції зайнятості – 2013” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/images/urainienne_lr.pdf. – Назва з екрану.

2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року // *Голос України* від 03.03.1993, із змінами і доповненнями від 16.10.2012.

3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.ukrstat.gov.ua>. – Назва з екрану.

4. Молодь в умовах становлення незалежної України (1991–2011): Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Міністерство освіти і наук, молоді та спорту України; Державний інститут розвитку сімейної та молодіжної політики ; за заг. ред. О. В. Белишев. – К., 2011. – 316 с.

5. *Кравченко В. Л.* Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України / Продуктивні сили і регіональна економіка : зб. наук. праць / В. Л. Кравченко. – К. : РВПС України НАН України, 2007. – Ч. 1. – С. 195–198.

6. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

7. Молодь України на ринку праці : Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді (за підсумками 2006 року) / Є. І. Бородин, М. О. Василенко, В. А. Головенько. – К. : Крамар, 2007. – 200 с.

8. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні : Декларація від 15 грудня 1992 року // *Відомості Верховної Ради України* від 20.04.1993. – № 16. – Ст. 166.

9. *Пожидаєва Н.* Ринок праці: які перспективи на завтра? / Н. Пожидаєва // *Вісник Пенсійного фонду України*. – 2013. – № 1. – С. 10–11.

10. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року // *Голос України* від 18.08.2012. – № 153–154.

11. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення молоді першим робочим місцем : Постанова Кабінету Міністрів від 15 квітня 2013 року № 269 // *Урядовий кур'єр*. – № 79. – 26.04.2013.

12. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.dcz.gov.ua>. – Назва з екрану.

13. *Рибачук Ю.* Як профстандарти вплинуть на ринок праці / Ю. Рибачук, Г. Никонов [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.dras.seu/1873>. – Назва з екрану.