

**О. О. Гетьман**, кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки  
та соціально-трудових відносин Університету  
митної справи та фінансів

### **МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ ТА ПРОГНОЗИ**

*Розглянуто особливості нормативно-правового регулювання безпеки зайнятості в Україні. Проаналізовано основні тенденції формування і розвитку зайнятості населення в умовах соціально-економічних трансформацій. Обґрунтовано механізми формування інноваційних форм зайнятості на сучасному етапі та здійснено аналітичний прогноз розвитку відносин зайнятості в умовах соціально-економічної кризи в Україні.*

*Ключові слова: нестандартна зайнятість; ринок праці; безпека зайнятості; механізми регулювання нестандартних форм зайнятості.*

*Peculiarities of legal regulation of employment security in Ukraine are considered in this article. The basic trends of formation and development of employment in terms of socio-economic transformations have been analyzed. The author has justified forming mechanisms of innovative employment today. Analytical forecast of employment relations in terms of socio-economic crisis in Ukraine has been done.*

*Key words: non-standard employment; labor market; employment security; mechanisms of regulation of non-standard forms of employment.*

**Постановка проблеми.** Нині вітчизняний ринок праці перебуває в кризовому стані. Його попередній динамічний (і, що не менш важливо, прогнозований) розвиток було перервано соціально-політичною кризою восени 2014 р., яка й триває досі. Внаслідок загальнодержавної дестабілізації тіньова економіка набула загрозливих масштабів, що позначилося відповідним чином на ринку праці, стимулювавши тіньову зайнятість. Галопуюча інфляція і швидке падіння рівня життя населення призвели до суттєвого знецінення праці (фізичної та інтелектуальної), що унеможливило ефективне державне втручання в процеси регулювання зайнятості, визнавши безсилість держави у забезпеченні безпеки зайнятості громадян. Нині активна державна політика передбачає оперативне реагування на характер змін у структурі зайнятості, масштабне приховане безробіття, високий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки, стрімке зростання рівня тіньової зайнятості тощо. Необхідність усунення деформацій як у структурі зайнятості, так і на ринку праці в цілому актуалізує розробку і впровадження інноваційного (відмінного від традиційного) механізму державного регулювання зайнятості за умов консолідації всіх суб'єктів ринку праці для забезпечення їх соціально-економічної безпеки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у розробку дієвих механізмів державного регулювання зайнятості населення належить таким вітчизняним

© О. О. Гетьман, 2016

---

ученим, як: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, Є. П. Качан, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, В. В. Онікієнко, О. І. Цимбал і багатьом іншим. Однак у їхніх дослідженнях недостатньо обґрунтовані фактори, що впливають на розвиток нестандартних форм зайнятості. Виявлення таких факторів дозволило б визначити цілі та пріоритети у сфері регулювання нестандартної зайнятості й тим самим забезпечити механізм її безпеки. Водночас динамічність розвитку проблем невпинного зростання безробіття та прояви його нових ознак у контексті суттєвих змін у реалізації соціально-економічної стратегії держави потребує уточнення й поглиблення досліджень у даному напрямі з урахуванням новітніх викликів.

**Мета статті** – вдосконалення механізму забезпечення безпеки зайнятості за умов обрання інноваційного вектора розвитку національної економіки.

Об'єктом дослідження є вітчизняний ринок праці. Предмет дослідження – механізм державного регулювання зайнятості.

Основним методом дослідження є абстрактно-логічний підхід на базі системного аналізу відносин зайнятості, який дає змогу простежити процеси їхнього становлення, функціонування та розвитку як історично визначених типів. Застосування принципів порівняльного і структурно-функціонального підходів, а також економіко-математичного моделювання використані для якісно-кількісного аналізу безпеки зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** *Особливості нормативно-правового регулювання безпеки зайнятості в Україні.* В умовах обраного проєвропейського вектора розвитку України важливе забезпечення права кожного індивіда на працю й соціальні гарантії з боку держави, що, своєю чергою, є гарантією забезпечення їх соціальної безпеки. “Безпека” трактується вітчизняним законодавством як захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави, за якої забезпечується сталий розвиток суспільства [1]. А. Л. Баланда під “безпекою” розуміє результат соціальної діяльності держави, що виникає у процесі розв’язання суперечностей між небезпекою і власними потребами соціальних груп. Їх згладжування обумовлює формування механізму управління системою забезпечення національної безпеки на основі правового принципу як юридично обґрунтованого балансу інтересів соціальних груп [2, 24]. Конституційна ж безпека є складовою національної безпеки. Відповідно, Конституція України – правовий базис для розвитку особистості та функціонування державних інститутів (ст. 43) [3]. Отже, забезпечення реалізації принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості необхідне за умов впровадження моделі соціально орієнтованої економіки в Україні. Підґрунтя для його реалізації – вітчизняна нормативно-правова база, представлена І. Гнибіденко та О. Нартюк у вигляді тривірневої ієрархічної системи [4, 16–17]. Загалом реалізація принципу соціальної справедливості обґрунтована в Кодексі законів про працю, Законах України “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії діяльності”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про соціальний діалог” тощо. Однак євро-інтеграційний вектор розвитку України вже нині зумовлює переформатування вітчизняної правової бази на якісно новий лад у контексті дотримання європейських цінностей. Вітчизняне законодавство в соціально-трудовій площині засвідчує, що в Україні сформовано правовий базис, проте неконкретність окремих понять і неузгодженість статей окремих нормативно-правових актів, а також нерегламентованість інно-

---

ваційних форм зайнятості вимагає його подальшого удосконалення. У зв'язку з цим поділяємо погляд експертів НІСД: сфера зайнятості потребує змінення підходів її регулювання, і перш ніж вносити концептуальні зміни до законодавства щодо ринку праці, необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою у сучасних соціально-демографічних умовах. За відсутності ж цілісної стратегії зайнятості будь-які заходи є паліативними та не приведуть до бажаного результату [5].

*Основні тенденції формування та розвитку зайнятості населення в умовах соціально-економічних трансформацій.* Сучасний етап змін у соціально-економічному розвитку нашої держави характеризується переходом від системи директивного управління до активного впровадження інструментів державного макроекономічного регулювання, які насамперед позначилися на трансформації ринку праці. Якщо до 2014 р. соціальна політика держави була націлена на забезпечення збалансованого функціонування ринку праці, орієнтованого на стійкий розвиток стандартних форм зайнятості і детінізацію відносин зайнятості, то протягом останніх двох років акцент змістився в бік підтримки всіх (особливо нестандартних) форм зайнятості для забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці взагалі.

Зазначимо, що стандартна зайнятість працівника за нормами робочого часу, передбаченими чинним законодавством, колективним або трудовим договором (ч.14 ст.1) [6]. За умов зміни хоча б однієї із зазначених умов мова йтиме про нестандартну зайнятість, до якої відноситиметься самозайнятість, праця на умовах строкових трудових договорів або неповного робочого часу тощо, які також мають правове забезпечення в Україні.

Наразі відбувається дещо деформований процес переформатування відносин зайнятості під впливом соціально-політичної кризи в умовах військового конфлікту: змінився склад і структура робочої сили, її якість, зазнав змін попит на робочу силу, відчуваються дисбаланс, рестрикції і бар'єри на ринку праці. І хоча статистика відображає "припустимі коливання" на ринку праці, реальна ситуація і результати нашого опитування демонструють протилежну динаміку.

У праці О. Грішної детально проаналізовано чинники, під впливом яких формувалася ринок праці і забезпечувалась зайнятість перехідного періоду [7, 162]. Слід зазначити, що перелік чинників не змінився, він доповнився й урізноманітнівся під впливом процесів глобалізації, політики сусідніх країн і країн – світових економічних лідерів, вражаючих темпів і напрямів НТП, стрімкої відкритої інформатизації суспільства, боротьби за інтелектуальний капітал. І якщо наслідками впливу чинників перехідного періоду стали високий рівень безробіття, зменшення соціальних гарантій та розшарування, за висновками О. Грішної, то наслідками впливу поточних чинників є загроза безпеці ринку праці та загальній соціально-економічній безпеці держави. Якщо в умовах перехідної економіки йшлося про необхідність забезпечення ефективної (тобто відповідної до вимог ринку праці) зайнятості, яка б забезпечила подолання структурних деформацій та регресивних тенденцій розвитку ринку праці, встановлення раціонального попиту та пропозиції працездатного населення, на що вказано в дослідженні Н. Іщенко [8, 151], то нині йдеться про необхідність забезпечення безпеки самої зайнятості, під якою слід розуміти можливість/впевненість у праце-влаштуванні (не завжди за професією/кваліфікацією), відповідну гарантовану оплату праці, забезпечення мінімальних соціальних гарантій зайнятих громадян, визначених чинним законодавством, та їх фізичну безпеку. Забезпечення безпеки зайнятості – функція державного регулювання, яке полягає у формуванні й реалізації державної політики у

---

сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення вільно обраної зайнятості й соціального захисту. Основні напрями, принципи державної політики зайнятості (ст. 15), а також її реалізація (ст. 16) визначені Законом “Про зайнятість населення” [6].

Виникає питання: до чієї парафії належить організаційно-регуляторна функція забезпечення безпеки зайнятості? Розглянемо його з інфраструктурного боку. Найбільш вдало інфраструктура ринку праці й державного регулювання зайнятості населення відображена схематично в праці В. Васильченка [9]. Центральним органом у цій структурі є Державна служба зайнятості України (далі – ДСЗ), діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через міністра соціальної політики. Основна мета, завдання та структура ДСЗ регламентується Положенням “Про Державну службу зайнятості України” від 16.01.2013 р. №19/2013 [10]. Інфраструктуру ринку праці підсилюють приватні агентства зайнятості, які є посередниками і діяльність яких регламентована Законом України “Про зайнятість населення” на підставі виданої ДСЗ ліцензії (ст. 36–41) [6]. Фінансування заходів реалізації державної політики зайнятості здійснюється за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів, Фонду загальнообов’язкового соціального страхування України на випадок безробіття [6]. На думку Т. Пальчевича, сучасна політика фінансового забезпечення зайнятості не пристосована до трансформаційних перетворень і не є дієвою. Тому важливим інструментом фінансового забезпечення зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати має змогу ефективно впливати на сукупний попит і пропозицію [11, 73]. А. Іщенко констатує, що чинна інфраструктура ринку праці розрахована на його поточне (оперативне) регулювання і не включає операторів, які б здійснювали стратегічне планування його розвитку [8, 79]. На думку експертів Інституту стратегічних досліджень, Мінекономрозвитку має стати основним партнером у формуванні та реалізації політики зайнятості, яка нині залишається відірваною від загальної стратегії макроекономічного розвитку держави [5].

Нині процес інституціоналізації ринку праці в Україні супроводжується декларативним реформуванням існуючих інститутів або створенням нових, що мультиплікує їх неефективність і поглиблює дисбаланс на ринку праці. Розбалансованість ринку праці (за кваліфікаційною ознакою) В. В. Онікієнко пояснює низьким рівнем якісних характеристик вільних робочих місць і низьким рівнем оплати праці, що свідчить про відсутність інноваційного вектора розвитку економіки [12, 157]. А. Л. Баланда зазначає, що відсутність чіткої стратегії соціально-економічних перетворень, неконтрольованість ринкових регуляторів призвели до виникнення безнормативності у соціально-економічних відносинах, внаслідок чого девіація в економічній поведінці стала нормою [2, 23]. Л. Транченко визначає, що механізми регулювання зайнятості мають відповідати міжнародним нормам соціальної політики, зафіксованим у документах ПРООН і МОП [13, 38]. Вітчизняну нормативну базу слід реформувати у частині дерегулівних і посилення дисциплінарних і правозастосовних норм. Н. Максимова констатує, що український ринок праці “імпортував” стандартний набір інститутів країн з розвинутою економікою. Однак у країнах Західної Європи ринок має високий ступінь захищеності і безпеки зайнятості, високі соціальні стандарти. Українська ж модель інституційного забезпечення ринку праці сформувалася спонтанно під впливом рішень, що приймалися незалежно одне від одного державою, підприємцями та профспілками, вона не має достатнього фінансового ресурсу для того, щоб копіювати інституційних каркас розвинених ринків праці [14, 21].

---

Таким чином, сучасний етап переходу до інформаційної стадії розвитку економіки призводить до необхідності модифікації форм і видів зайнятості, укріплюючи й урівноважуючи функціонування ринку праці, на якому має забезпечуватися ефективна взаємодія між попитом та пропозицією робочої сили. Поточні виклики, з якими стикається вітчизняний ринок праці, потребують формування дієвої політики зайнятості з метою підвищення ефективності регулювання інфраструктурної складової ринку праці.

*Тіньова зайнятість як перманентний феномен на вітчизняному ринку праці.* Тіньова економіка притаманна всім країнам незалежно від моделі та рівня соціально-економічного розвитку. Звести її нанівещь неможливо априорі. Кожна країна має свій спектр характеристик тіньової зайнятості. Нині Україна відрізняється тим, що регулювання її економіки унеможлиблюється через кризові явища, які відбуваються у всіх сферах суспільного життя та військового конфлікту. Відповідно, слід констатувати, що соціальна політика держави неефективна і, на жаль, про забезпечення безпеки зайнятості не йдеться взагалі. Проблеми й наслідки тінізації ринку праці – предмет досліджень багатьох вітчизняних учених. Зокрема, значний внесок у систематизацію методів оцінки й опрацювання запобіжних механізмів тіньовій зайнятості належить А. Баланді, Е. Лібановій, О. Макаренку, А. Калині, Ю. Харазішвілі та ін. У праці М. Г. Юрчика детально охарактеризовані види зайнятості за критерієм її легальності: до тіньової зайнятості науковець зараховує нестандартну зайнятість, тіньову зайнятість в офіційному секторі та зайнятість у неофіційному секторі, окремо виділяючи зайнятість у кримінальній сфері [15, 139]. На жаль, ми не можемо погодитися з науковцем у частині зарахування нестандартної зайнятості до тіньової через те, що до неформальної економіки ми зараховуємо економіку, яка охоплює різні види безвитратної економічної діяльності поза нормами, які містяться в нормативно-правових документах, що регулюють відносини власності, ліцензування діяльності, трудові відносини, кредитування і систему соціального забезпечення та соціальної відповідальності. При цьому неформальна зайнятість виключає зайнятість у кримінальній сфері, пов'язану з виробництвом нелегальних товарів і надання нелегальних послуг.

Прогресування тіньового сектора економіки свідчить про неефективність і бездіяльність соціально-економічних інститутів. Зростанню тіньового сектора сприяють скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності; низька питома вага фонду оплати праці у ВВП; низький рівень самосвідомості працездатного населення; високий рівень оподаткування легального бізнесу (у тому числі внесків роботодавців на соціальне забезпечення); традиційна сприйнятливність суспільства до недотримання встановлених законів і, як наслідок, втрата довіри населення до правоохоронної й судової систем.

К. Г. Васильченко та Е. С. Якуб будують економіко-математичну агентну модель на припущенні того, що тіньова зайнятість була сформована під впливом чинників, пов'язаних з перерозподілом власності і монополізацією ринків [16]. Ю. Харазішвілі зауважує те, що тіньова зайнятість формується внаслідок невідповідної оплати праці, порушень роботодавцями трудових норм у частині тривалості робочого часу, умов безпеки праці тощо [17, 172]. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), за наявності у світовій економіці близько 1,2 млрд офіційних робочих місць понад 1,8 млрд осіб зайняті в нелегальному секторі [17]. М. Лейфура зазначає, що причинами тіньової зайнятості є високий рівень оподаткування легального бізнесу, складна система його адміністрування, вимушене безробіття і неефективність соціально-економічних інститутів [18, 64].

---

Наразі масштаби тіньової зайнятості в Україні носять деструктивний характер, який створив стан соціальної небезпеки.

Проте тіньова зайнятість як явище має дуальний характер: з одного боку, вона призводить до скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності та підвищення рівня оподаткування легального бізнесу; а з іншого – вона стимулює розвиток нових підприємницьких можливостей людини та виступає альтернативою безробіттю й економічній пасивності. Тому, як засвідчує рівень деяких країн ЄС (Італія, Іспанія, Греція, Угорщина), тіньова зайнятість стала якісним бар'єром на шляху становлення нових соціально-трудовак відносин, відігравши роль “соціального амортизатора”. Проте тіньова зайнятість насправді “дорого коштує” і роботодавцям, і працівникам, які до неї долучені: по-перше, роботодавці значно витрачаються на приховування діяльності, по-друге, ризик кримінальної відповідальності у разі її виявлення і ступінь покарання матимуть незворотну дію; по-третє, наймані працівники позбавляють себе навіть мінімальних соціальних гарантій, передбачених трудовим законодавством, як-то оплачувана чергова відпустка, оплачувані лікарняні, соціальне страхування, належне пенсійне забезпечення, збереження робочого місця на час відпустки з догляду за дитиною тощо; по-четверте, відсутність пільг і гарантій з боку держави; по-п'яте, унеможливлення “соціалізації” бізнесу та утруднена соціальна адаптація власне найманих працівників у разі втрати робочого місця.

Узагальнення наукових розробок дозволило виокремити методи вимірювання тіньової зайнятості. За словами В. Міненка, оцінити обсяги неформальної зайнятості не можна за допомогою офіційної статистики, для цього використовуються непрямі (макро-) і прямі (мікро-) методи [19, 112]. Нині існують дві офіційні методики оцінки рівня тіньової економіки: Державної статистичної служби України та Міністерства економічного розвитку і торгівлі.

У своїх дослідженнях А. Л. Баланда визначає “тіньову” економіку як одну із соціальних детермінант національної безпеки, яка є наслідком деінституалізації апарату державного управління. Її поширення впливає на якість життя населення: падіння кваліфікації найманих працівників призводить до скорочення показників продуктивності праці, що разом зі зменшенням фонду легального робочого часу призводить до скорочення обсягу ВВП [2, 22].

Тінізація зайнятості гальмує інноваційність економіки і перешкоджає формуванню ефективного механізму регулювання ринку праці. Тіньова зайнятість є складовою неформального ринку праці, що охоплює трудову діяльність, яка не заборонена законодавством, проте не зареєстрована. Негативні наслідки тіньової зайнятості суттєво переважають позитивні, а відтак, необхідність розробки програми детінізації ринку праці в державі очевидна. Отже, безпека зайнятості – невід'ємна складова національної безпеки України, яка передбачає захищеність якості життя економічно активного населення.

*Формування інноваційних форм зайнятості на сучасному етапі.* Для інноваційно орієнтованої економіки характерна система соціально-трудовак відносин, що базується на поширенні інноваційних форм зайнятості, підвищенні рівня конкурентоспроможності робочих місць і забезпеченні відповідної та затребуваної на ринку праці кваліфікації робочої сили. Крім зміни кількісних показників макроекономічної структури зайнятості, остання набуває ознак гнучкості, динамічності, нового змісту, урізноманітнюється за видами і формами та постійно оновлюється, що справедливо зазначено в праці О. Герасименко [20, 42]. Більшість форм нестандартної зайнятості є реакцією на макро-

---

економічні шоки. У нинішніх умовах масштаби нестандартної зайнятості значні, що пов'язано із загальною тенденцією змін, які проявляються у зростанні зайнятості у секторі послуг та зменшенні у виробничому секторі. Неформальну зайнятість нині, безумовно, слід розглядати в рамках тіньового сектора. Хоча нестандартна зайнятість “прижилася” на вітчизняному ринку праці, значна кількість її різновидів досі перебуває поза правовим полем. Так, у дослідженні Ю. Ціжми виділено відмінні риси нестандартної зайнятості, які зводяться до того, що попит на нестандартну зайнятість продукується як власне роботодавцями, так і соціально незахищеними верствами населення. До основних форм нестандартної зайнятості належать: 1) тимчасова зайнятість; 2) неповна зайнятість; 3) недозайнятість; 4) понадзайнятість; 5) самозайнятість; 6) надомна робота; 7) неформальна зайнятість. На думку А. Колота, класифікація нестандартної зайнятості потребує доповнення дистанційною зайнятістю, що базується на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем, що відбувається з використанням інформаційних технологій [21, 4]. Розповсюдження фрілансу в Україні є також демонстрацією поширення нестандартної зайнятості. Як прогресивний позитивний досвід у сфері HR зараз в Україні застосовується запозичена праця як форма нестандартної зайнятості (лізинг, аутстафінг, аутсорсинг персоналу). Нинішній вітчизняний ринок праці характеризується постійними змінами, переходами робочої сили з одного стану зайнятості до іншого. Тому слід погодитися з думкою О. Жадана, що оптимальна гнучкість ринку праці – це вивірений у часі баланс між протекційними заходами для працівника і ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективного механізму регулювання зайнятості [22, 4]. Тому обов'язковою передумовою розвитку нестандартної зайнятості на сучасному етапі є вдосконалення вітчизняного трудового законодавства та інфраструктурна підтримка ринку праці.

Обраний євроінтеграційний курс України створює певні перешкоди на шляху до побудови конкурентоспроможного вітчизняного ринку праці та змушує вдаватися до активних заходів регулювання зайнятості.

*Європейський досвід формування безпеки зайнятості.* Прискорення євроінтеграційних процесів, яке стихійно і вимушено відбувається з кінця 2014 р., актуалізує запозичення і впровадження досвіду країн ЄС у регулюванні сфери зайнятості в цілому та ринків робочої сили зокрема. Зараз МОП уможливорює співробітництво спеціалістів різних країн з обміну власним досвідом регулювання та розробляє рекомендації, що можуть бути впроваджені з урахуванням реалій сучасної соціально-економічної ситуації в Україні. Так, урізноманітнена і різноспрямована регіональна політика країн ЄС – успішний взірєць реалізації політики нестандартної (інноваційної) зайнятості, адже її мета полягає у зменшенні наявних регіональних диспропорцій у соціально-економічному розвитку, що надзвичайно актуально для регіонів України.

Історично склалося, що кожна країна має власну модель ринку праці, розвиток якої обумовлений якістю системи освіти, механізмом створення та заповнення робочих місць, упровадженням інноваційних форм зайнятості, механізмами регулювання соціально-трудових відносин і забезпеченням безпеки зайнятості. Нині існує п'ять успішних шаблонних моделей регулювання зайнятості: американська, скандинавська, англосаксонська, німецька та японська. На наш погляд, найбільш доцільним у застосуванні є досвід Німеччини, де впроваджені організаційно-управлінські засади ведуть до скорочення безробіття через створення нових робочих місць і дають подвійний ефект у соціально-економічному розвитку держави.

---

Тобто, на нашу думку, безпека зайнятості залежить більшою мірою від ступеня підготовленості робочої сили, її відповідності виконуваній роботі та загальній конкурентоспроможності. У контексті розвитку сучасної інноваційної політики української реалії в сфері професійного розвитку персоналу такі, що тільки 11,5 % зайнятих охоплені системою професійної підготовки та перепідготовки. Витрати на професійне навчання персоналу на виробництві становлять близько 1 % від фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікаційного рівня працівників у середньому становить один раз на 11 років, що засвідчено в дослідженні Я. І. Юрик, В. В. Близнюк [23, 75].

Для визначення загальноєвропейських потреб у працівниках різних кваліфікацій на майбутнє було проведено дослідження з розвитку професійної підготовки (European Centre for the Development of Vocational (CEDEFOP)) і здійснено галузевий аналіз у розрізі секторів. Зокрема, прогноз CEDEFOP до 2020 р. охоплює держави – члени ЄС, Норвегію, Швейцарію та враховує вплив фінансової кризи і подальшої глобальної рецесії. У країнах ЄС сформовані різні підходи щодо політики сприяння зайнятості населення з особливими потребами, однією з яких є HORIZON у рамках стандартів EMPLOYMENT Community Initiative, що спрямована на підвищення їх інтеграції у ринок праці. У 2008 р. Єврокомісія схвалила директиви щодо залучення кваліфікованих мігрантів у ЄС та створення “Блакитної карти”, що надає соціально-економічні гарантії іммігрантам. При цьому для заохочення кваліфікованих фахівців з усього світу в Німеччині формується програма “culture of welcome”.

Для розв’язання проблем дисбалансу на ринку праці в ЄС розроблено концепцію, налаштовану на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (social security). Результатом стала модель флексик’юриті (flexibility + security), яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах. Для України флексик’юриті в цих умовах може стати перспективною стратегією, що акумулюватиме різні напрями вдосконалення політики зайнятості.

На нашу думку, під час формування державної політики зайнятості України, а також під час оцінювання потенційних наслідків її інтеграції до Євросоюзу слід врахувати наявне скорочення економічно активного населення, втрату соціального й інтелектуального капіталу на рівні держави через “відтік мізків”, з одного боку, та депрофесіоналізацію – з іншого; галузеву і професійну деформацію у сфері зайнятості через вплив на внутрішній ринок праці деіндустріалізації національної економіки; зростання тіньової зайнятості; поширення неформальної зайнятості та зниженні рівня соціальної захищеності працівників; слабку інфраструктурну підтримку на ринку праці, деінституціоналізацію ринку праці тощо.

Підсумовуючи європейський досвід забезпечення безпеки зайнятості, слід зазначити, що Україні слід розробляти власну політику зайнятості населення, яка має враховувати особливості й характерні риси вітчизняного ринку праці, деформацію попиту-пропозиції на ринку праці, неузгоджений розвиток ринку праці та ринку освітніх послуг, інші численні фактори, пов’язані з соціально-політичною кризою в умовах воєнного конфлікту.

*Аналітичний прогноз розвитку відносин зайнятості в умовах соціально-економічної кризи в Україні.* За умов кризового скорочення вітчизняної економіки на фоні прогресуючих інфляційних процесів прогнозування рівня зайнятості населення є важливою передумовою для ефективної розробки комплексної системи заходів. Верховна Рада Украї-



ни затвердила Закон “Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України”, де визначено основні засади формування цілісної програми подальшого розвитку.

У нашому дослідженні доцільно використати метод “екстраполяції” тренду: рівень зайнятості вважаємо функцією часу; прогноз здійснюється за умов припущення поширення тенденції на перспективу. Для прогнозування нестандартних форм зайнятості на найближчу перспективу вважаємо за доцільне застосування регресійної моделі, що базується на кореляції між рівнем зайнятості та економічними, демографічними й іншими факторами.

Визначимо тенденцію розвитку зайнятості населення, побудувавши функцію  $Y = f(t)$ , яка аналітично виражає залежність зайнятості населення ( $Y$ ) від часу ( $t$ ). Зокрема, для обчислення можливого рівня зайнятості на період 2016–2018 рр. використаємо поліноміальну модель (табл. 1).

Такий вибір обумовлений тим фактом, що трендова модель враховує коливання сучасної чисельності зайнятих.

Поліноміальна функція має вигляд:  $y = a_0 + a_1t + a_2t^2$ . Формування математичної моделі здійснюється на основі методу найменших квадратів, де параметри  $a_1$  (лінійний приріст) та  $a_2$  (прискорене зростання) знаходимо з розв’язання системи нормальних рівнянь (1):

$$\begin{cases} a_0n + a_1 \sum t + a_2 \sum t^2 = \sum y_t \\ a_0 \sum t + a_1 \sum t^2 + a_2 \sum t^3 = \sum y_t t \\ a_0 \sum t^2 + a_1 \sum t^3 + a_2 \sum t^4 = \sum y_t t^2 \end{cases}, \quad (1)$$

де  $y$  – чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, тис. осіб;  
 $t$  – умовний період часу.

Таблиця 1

#### Розрахунки параметрів поліноміальної моделі

Роки	$y$	$t$	$t^2$	$t^3$	$yt$	$yt^2$	Чисельність зайнятих за рівнянням $yt$	$y - \bar{y}_i$	$(y - \bar{y}_i)^2$
2010	19 180,2	1	1	1	19 180,2	19 180,2	19 072,6	107,6	11 577,8
2011	19 321,1	2	4	8	38 642,2	77 284,4	19 408,32	-87,22	7 607,33
2012	19 261,4	3	9	27	57 784,2	173 353	19 378,16	-116,76	13 632,9
2013	19 314,2	4	16	64	77 256,8	309 027	18 982,12	332,08	110 277
2014	18 073,3	5	25	125	90 366,5	451 833	18 220,2	-146,9	21 579,6
Усього	95 150,2	15	55	225	28 3230	1 030 677	95 061,4	88,2	164 674,7

Джерело: розраховано автором.

За наведеними розрахунками можна побудувати трендову криву на основі використання поліноміальної функції (2), яка має вигляд:

$$y_t = -182,94t^2 + 884,54t + 18371 \quad (2)$$

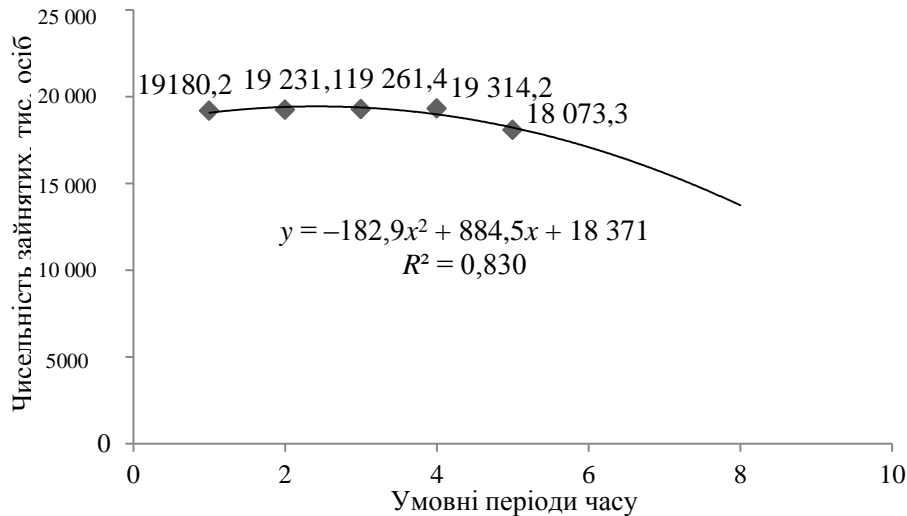


Рис. 1. Поліноміальна трендова модель розвитку зайнятості  
Джерело: розраховано автором.

Виконаємо точковий прогноз на основі інтерполяції трендової моделі, передбачаючи, що рівняння (2) побудовано з використанням умовних періодів. Відповідно до побудованої моделі чисельність зайнятих за нашими розрахунками на 2015–2017 рр. становитиме:  $Y_{2015} = 17\,092,4$  тис. осіб;  $Y_{2016} = 15\,598,7$  тис. осіб;  $Y_{2017} = 13\,739,2$  тис. осіб. Як видно з проведених розрахунків, прогнозований рівень зайнятості населення має тенденцію до щорічного скорочення. Зокрема, дані показники зазнають впливу систематичних факторів, а відхилення фактичних значень від вирівняних характеризують варіацію, яка викликана особливостями кожного періоду. Цей показник вимірюється за допомогою квадратичного відхилення ( $\sigma$ ) за формулою (3):

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (y_i - \bar{y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{164674,7}{5}} = \sqrt{132747,8} = 181,5. \quad (3)$$

Для оцінки варіації рівнів динамічного ряду оцінимо коефіцієнт варіації за формулою (4):

$$V_\sigma = \frac{\sigma}{a_0} = \frac{181,5}{19696,3} * 100 \% = 1,1 \% \dots \dots \dots (4)$$

$V_\sigma < 10\%$  описує рівняння тренду. Теоретичне значення коефіцієнта варіації відповідає дійсним значенням. Проте інтерполяція тренду демонструє подальшу негативну

тенденцію. Як нами було зазначено вище, останнім часом нестандартна зайнятість відіграє суттєву роль, змінюючи розвиток ринку праці. У дослідженні Л. П. Гук наведено спробу визначення впливу різних чинників на розвиток інноваційних (атипових) форм зайнятості на основі лінійної залежності. Для встановлення тісноти зв'язків між відібраними факторами автором розрахована кореляційна матриця, яка дозволила оцінити доцільність їх використання для побудови регресійної моделі [24, 279].

Значення факторів, що увійшли у модель, визначені шляхом виявлення тенденції зміни та її екстраполяції на прогнозований період. За допомогою розробленої системи прогнозних моделей нами спроєктовано рівні нестандартної зайнятості та відображено динаміку розвитку основних форм нестандартної зайнятості (рис. 2).

З огляду на динаміку розвитку нестандартних форм зайнятості можна зробити висновок, що рівень непостійної зайнятості буде зростати, що підвищить гнучкість зайнятості та ринку праці. Рівень неповної фактичної зайнятості знижуватиметься повільними темпами; проте рівень недозайнятості зростатиме. Загалом з огляду на отримані показники можна зробити висновок, що рівень нестандартної зайнятості збільшуватиметься і збереже таку тенденцію впродовж наступних трьох років. Це явище обумовлено подальшою трансформацією зайнятості, що призведе до подальшого збільшення рівня тіньової зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Застосування економіко-математичного прогнозування зайнятості на вітчизняному ринку праці дає можливість здійснити кількісну та якісну оцінку факторів, що впливають на неї. Розроблений прогноз з урахуванням сучасних тенденцій є підґрунтям для розробки рекомендацій щодо поступового виходу України з кризи. Цей крок дасть змогу виконати актуальне завдання, пов'язане з вибором ефективних механізмів реалізації державної політики зайнятості в умовах соціально-економічної нестабільності.

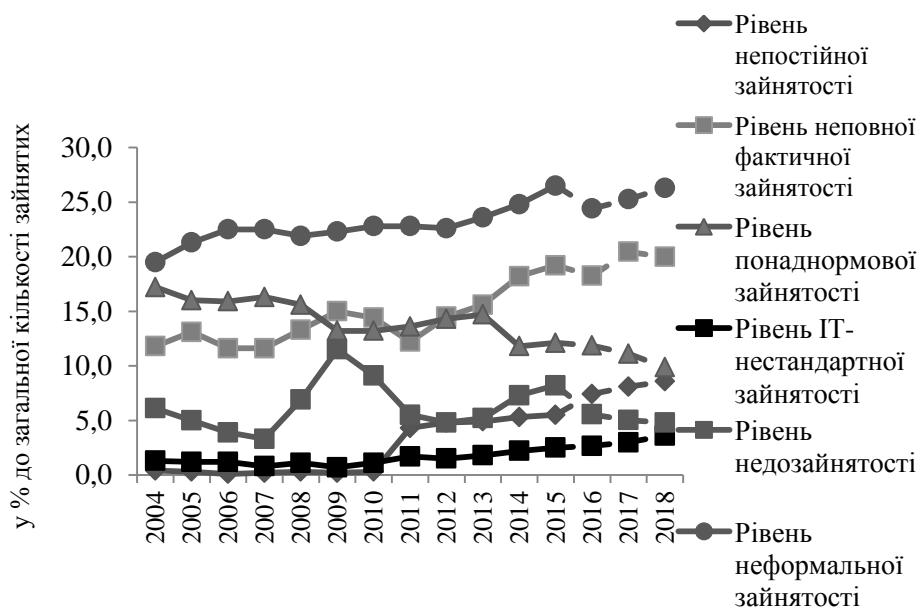


Рис. 2. Моніторингові та прогнозні показники рівнів нестандартної зайнятості в Україні

Джерело: прогноз автора.

Загалом в умовах поступового переходу до інноваційної економіки й удосконалення економічної системи держави, прогнозування розвитку зайнятості є невід'ємною складовою стратегічних розробок з питань розвитку ринку праці та економіки країни в цілому.

Нижче в табл. 2 підсумовано різні підходи до детінізації економіки, зокрема в частині регулювання зайнятості населення.

Таблиця 2

**Рекомендації щодо детінізації вітчизняного ринку праці**

Автор (експертна оцінка)	Рекомендації щодо детінізації ринку праці
1	2
<p>М. Лейфура <i>(аспірант, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка)</i></p>	<p>Адміністративні заходи мають бути поєднані з мотиваційною складовою детінізації ринку праці, а саме: зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з поліпшенням якості державних послуг, а також більш рівномірний розподіл податкового тягаря, можливість ефективного планування бізнес циклу, що дозволить створити сприятливі умови для ведення підприємницької діяльності</p>
<p>С. Коваль <i>(к.е.н., НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України)</i></p>	<p>Детінізація відносин на ринку праці має здійснюватися шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення;</li> <li>• посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників;</li> <li>• легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності;</li> <li>• посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, а також ті, що підлягають ліцензуванню</li> </ul>
<p>Ю. Харазішвілі <i>(д.е.н., с.н.с., головний науковий співробітник відділу макроекономічного прогнозування та досліджень тіньової економіки, Національний інститут стратегічних досліджень)</i></p>	<p>Основними заходами детінізації ринку праці можуть бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення диференціації доходів населення та забезпечення соціальної справедливості через зміни чинного законодавства у сфері оплати праці – введенням податків на розкіш;</li> <li>• підвищення мінімальних державних гарантій в оплаті праці;</li> <li>• запровадження системи адекватних податкових пільг підприємствам, які будуть сплачувати та підвищувати заробітну плату без звільнення працівників;</li> <li>• застосування високих штрафів за недотримання чинного законодавства та розроблення заходів щодо підвищення податкової моралі</li> </ul>

1	2
С. Тігіпко, <i>екс-віце-прем'єр-міністр і міністр соціальної політики України (2010–2012)</i>	Серед упроваджуваних заходів дієвими є посилення відповідальності роботодавців, упровадження індикативних заробітних плат. На думку урядовця, процес легалізації заробітних плат повинен іти паралельно з пенсійною реформою і стимулюванням зростання економіки
П. Розенко <i>(чинний міністр соціальної політики в Україні)</i>	За його словами, роботодавці готові підтримати заходи уряду з легалізації заробітних плат і вважають за необхідне паралельне реформування системи оплати праці та структури сплати соціальних внесків працівниками і підприємствами. Умовами для детінізації заробітних плат є: зменшення тиску на малий і середній бізнес, боротьба з корупцією в державних органах і проведення судової реформи. Проведення низки реформ щодо детінізації зарплат – головний ресурс для Пенсійного фонду. Перший крок уряду – переформатування законодавчої бази

Джерело: розроблено автором за даними [17; 18; 25; 26].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Наше дослідження зайнятості основних напрямів і методів державного управління зайнятістю свідчить про необхідність поступової трансформації курсу економічного розвитку України на соціальні орієнтири. Імплементация норм Закону України “Про зайнятість населення” сприяє реалізації принципу соціальної справедливості, який закріплений на трьох рівнях ієрархічної системи правового регулювання зайнятості та враховує сучасні реалії соціально-економічного розвитку.

У сучасних умовах модифікація зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової складової на динамічні зміни. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції та передбачає трансформацію двосторонньої моделі трудових відносин у тристоронню, що змінює вимоги до суб'єктів трудової діяльності.

Накопичений досвід функціонування ринку праці в Україні, а також осмислення моделей, які вже реалізовані в країнах із розвинутою ринковою економікою, свідчить, що доцільною для умов України є модель регулювання, що адекватна соціально-ринковій організації (скандинавська).

Але із властивим українській економіці активним державним втручанням у ринкові процеси значного “тіньового” сектора, для розв'язання гострих проблем зайнятості необхідно реформувати всі сфери економічного, політичного і соціального життя суспільства.

Основним напрямом подальших досліджень механізму регулювання безпеки зайнятості має бути визначення його організаційно-економічного і правового забезпечення в умовах євроінтеграції України, що надасть можливість привести відповідно до світової практики ефективно використання нестандартних форм зайнятості та вдосконалити інфраструктуру ринку праці в Україні. Для регулювання розвитку нестандартної зайнятості доцільним є впровадження концепції флексик'юриті, яка передбачає поєднання гнучкості ринку праці з соціальною захищеністю працівників.

---

### Список використаних джерел:

1. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс] : Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV, зі змінами. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/964-15>
2. Баланда А. Л. Соціальні детермінанти національної безпеки України: теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук : спец. 08.00.07 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Анатолій Людвігович Баланда ; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2008. – 38 с.
3. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, зі змінами. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
4. Гнибіденко І. Ф. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко, О. В. Нартюк // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 16–20. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn\\_2013\\_2\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/rpzn_2013_2_5.pdf)
5. Красильщиков А. Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення [Електронний ресурс] / А. Л. Красильщиков // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 118–124. – Режим доступу : <http://dse.org.ua/arhcive/15/12.pdf>
6. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI, зі змінами. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Грішнова О. А. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Знання, КОО, 2007. – 559 с.
8. Іщенко Н. А. Мотиваційний аспект забезпечення ефективної зайнятості населення на регіональному ринку праці [Електронний ресурс] / Н. А. Іщенко // Український соціум. – 2006. – № 3–4 (14–15). – С. 151–159. – Режим доступу : <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/3.2006/%D1%F2%F0%E0%ED%E8%F6%FB%20%E8%7%20151-159.pdf>
9. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості [Електронний ресурс] : навч. посібник / Васильченко В. С. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/108/7281.html>
10. Положення про Державну службу зайнятості [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 16 січня 2013 р. № 19/2013. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>
11. Пальчевич Т. Г. Забезпечення зайнятості в умовах становлення інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Т. Г. Пальчевич // Економічні науки. – 2014. – № 25. – С. 70–78. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Npkntu\\_e\\_2014\\_25\\_13.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Npkntu_e_2014_25_13.pdf)
12. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення [Електронний ресурс] : науково-аналітична монографія / В. В. Онікієнко – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с. – Режим доступу : [http://www.idss.org.ua/monografii/2013\\_gynok\\_praci\\_onikienko.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/2013_gynok_praci_onikienko.pdf)
13. Транченко Л. В. Механізм зайнятості населення як один із механізмів державного регулювання ринку праці [Електронний ресурс] / Л. В. Транченко // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 1 (11). – С. 38–41. – Режим доступу : [http://uniep.km.ua/upload-files/\\_1%20\\_2012.pdf](http://uniep.km.ua/upload-files/_1%20_2012.pdf)

- 
14. Максимова Н. М. Удосконалення трудового законодавства як важливий фактор модернізації інституційного забезпечення ринку праці [Електронний ресурс] / Н. М. Максимова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1 (38). – С. 20–22. – Режим доступу : <http://ipk-dszu.kiev.ua/journal/2014%201.pdf>
15. Юрчик Г. М. Оцінювання масштабів і наслідків тіньової зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Г. М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 1 (5). – С. 137–144. – Режим доступу : <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/4673/1/137%20-%2014.pdf>
16. Васильченко К. Г. Агентная модель динамики неформальной занятости [Електронний ресурс] / К. Г. Васильченко, Е. С. Якуб // Бізнес Інформ. – 2012. – № 3. – С. 26–29. – Режим доступу : [http://business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2012-30-pages-26\\_29.pdf](http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-2012-30-pages-26_29.pdf)
17. Харазішвілі Ю. М. Можливості легалізації заробітної плати в Україні: перерозподіл соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / Ю. М. Харазішвілі, О. П. Коваль, І. М. Новак // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 2 (20). – С. 193–202. – Режим доступу : <http://dse.org.ua/archiv/20/18.pdf>
18. Лейфура М. В. Тіньова зайнятість у контексті інноваційного розвитку підприємств в Україні [Електронний ресурс] / М. В. Лейфура // Формування ринкових відносин. – 2013. – № 10. – С. 64–68. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGEFILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/frvu\\_2013\\_10\\_15.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGEFILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/frvu_2013_10_15.pdf)
19. Міненко В. Л. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки: сутність та методи вимірювання [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Економіка та держава. – 2010. – № 4. – С. 111–114. – Режим доступу : [http://www.economy.in.ua/pdf/2010\\_4/4\\_2010\\_32.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/2010_4/4_2010_32.pdf)
20. Герасименко О. Соціально-трудові домінанти інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні [Електронний ресурс] / О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 6. – С. 38–45. – Режим доступу : [http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%236\\_2014.pdf](http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%236_2014.pdf)
21. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення [Електронний ресурс] / Ю. І. Ціжма // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 197–202. – Режим доступу : [http://www.business-inform.net/pdf/2013/7\\_0/197\\_202.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf)
22. Жадан О. В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – № 3 (46). – С. 1–8. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/2/02.pdf>
23. Юрик Я. І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України [Електронний ресурс] / Я. І. Юрик, В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–85. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbisnbuv/cgiirbis64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGEFILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/econprog\\_2014\\_1\\_7.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbisnbuv/cgiirbis64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGEFILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/econprog_2014_1_7.pdf)
24. Гук Л. П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Л. П. Гук // Бізнес Інформ. – 2014. – № 4. – С. 278–283. – Режим доступу : [http://www.business-inform.net/pdf/2014/4\\_0/278\\_283.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2014/4_0/278_283.pdf)
25. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятого населення на ринку праці України [Електронний ресурс] / С. Коваль // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 20–25. – Режим доступу : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Uap\\_2012\\_2\\_6.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Uap_2012_2_6.pdf)
26. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія / О. О. Гетьман. – Дніпропетровськ : УМСФ, 2016. – 328 с.
-