

Ю.О.Гайдученко, І.А.Рядинська

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У МЕХАНІЗМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті досліджується роль держави у механізмі забезпечення зайнятості населення та визначаються шляхи розвитку механізмів державного регулювання зайнятості населення. Дається визначення зайнятості та її основних видів. З'ясовано роль зайнятості на ринку праці. Проаналізовано основні механізми та методи державного регулювання зайнятості населення. Визначено моделі ринку праці: патерналістську, соціал-демократичну, ліберальну; які впливають на концепцію державної політики зайнято ті населення. Подана характеристика типів моделей соціально-трудова відносин: європейську, англосаксонську і китайську; та особливості їх адаптації в Україні. Визначено роль та перспективи розвитку Державної служби зайнятості України. Надано рекомендації щодо реформування ринку праці.

Ключові слова: *зайнятість, трудовий потенціал, ринок праці, державне регулювання зайнятості, Державна служба зайнятості, безробітний, вакансія, мінімальна заробітна плата, допомога по безробіттю, соціальний захист населення.*

В статье исследуется роль государства в механизме обеспечения занятости населения и определяются пути развития механизмов государственного регулирования занятости населения. Дается определение занятости и ее основных видов. Выяснена роль занятости на рынке труда. Проанализированы основные механизмы и методы государственного регулирования занятости населения. Определены модели рынка труда: патерналистская, социал-демократическая, либеральная; которые влияют на концепцию государственной политики занятости населения. Представлена характеристика типов моделей социально-трудовых отношений: европейская, англосаксонская и китайская; и особенности их адаптации в Украине. Определены роль и перспективы развития Государственной службы занятости Украины. Даны рекомендации по поводу реформирования рынка труда.

Ключевые слова: *занятость, трудовой потенциал, рынок труда, государственное регулирование занятости, Государственная служба занятости, безработный, вакансия, минимальная заработная плата, пособие по безработице, социальной защите населения.*

This paper examines the role of the state in the mechanism of providing employment and identifies ways of mechanisms of state regulation of employment. Defines employment and its main species. The role of employment in the labor market. The basic mechanisms and methods of state regulation of employment. Defined model of the labor market: paternalistic, social-democratic, liberal; affecting the concept of public policy are busy people. The given characteristic types of models of industrial relations: European, Anglo-Saxon and Chinese; and especially their adaptation in Ukraine. The role and prospects of the State Employment Service of Ukraine. Recommendations for reforming the labor market.

Keywords: *employment, labor potential, labor market, government regulation of employment, the State Employment Service, unemployed, jobs, minimum wage, unemployment benefits, social security.*

Постановка проблеми. Сучасні ринкові перетворення в економіці України супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення.

Зайнятість населення повинна розглядатися як один із головних орієнтирів розвитку соціально-економічної системи, який визначає перегрупування фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в національному господарстві, розміщення продуктивних сил, шляхи підвищення якості і рівня життя. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її державному регулюванню.

В Україні процес формування національного ринку праці відбувається повільно і суперечливо. Основними базовими макроекономічними вадами на шляху формування ефективної моделі ринку праці є низька продуктивність праці, відсутність серйозних структурних зрушень в економіці країни, висока тіньова складова, низька ціна праці. Державне регулювання зайнятості населення в основному спрямоване на допомогу традиційним групам ризику та особам, які знаходяться під загрозою звільнення з промислових та інших підприємств. Питання ж найбільш цінної з людської точки зору, довгочасної економічної віддачі частини трудового потенціалу залишається невирішеним. Реальну небезпеку для країни становить деградація структури робочих місць і людського потенціалу внаслідок скорочення зайнятості у галузях, що

потребують праці високої якості, і збільшення зайнятості в торгівлі та посередницькій діяльності переважно у неформальному секторі. Крім того, характерним є збільшення довгострокового безробіття.

Аналіз актуальних досліджень. На сучасному етапі дослідження проблеми зайнятості залишається досить актуальним, про це свідчать численні праці та статті таких науковців, як: Д.П.Богиня, А.М.Гриненко, О.А.Грішнова, А.М.Колот, Ю.М.Куліков, Е.М.Лібанова, В.О.Мандибура, О.Ф.Новікова та інші.

Водночас деякі проблеми удосконалення механізм державного регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічних перетворень недостатньо висвітлені у наукових працях.

Мета статті. Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування механізмів державного регулювання зайнятості населення та визначення шляхів розвитку зазначених механізмів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить їм доход у грошовій чи іншій формі [4].

За критерієм якості використання трудового потенціалу розрізняють три основні види зайнятості: повну, раціональну й ефективну. Повна зайнятість – це реально існуюче соціально-економічне відношення, яке означає, що кожен бажаючий працювати громадянин може знайти роботу відповідно до покликання, професійної підготовки та освіти.

Раціональність зайнятості, є кількісна і якісна відповідність роботи і працівника, структури робочих місць і трудових ресурсів.

Ефективна зайнятість – повна зайнятість населення, яка відповідає вимогам раціональності, – передбачає обрання найоптимальнішого варіанту використання робочої сили, який забезпечує досягнення найкращого соціально-економічного результату.

Конвенція Міжнародної організації праці (1988 р.) про сприяння зайнятості й захисту від безробіття передбачає, що держави, які до неї приєдналися, «всіма відповідними засобами здійснюватимуть політику сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості всіма відповідними засобами, серед яких соціальне забезпечення. Такі засоби повинні містити, серед іншого, служби зайнятості, професійну підготовку та професійну орієнтацію» [13].

Для надання якісних і кількісних характеристик зайнятості населення використовуються такі поняття як робоча сила, зайняті та безробітні, трудові ресурси, ринок праці.

Зайнятість на ринку праці визначає розподіл і перерозподіл трудових ресурсів відповідно до попиту й пропозиції праці. Завдяки їй здійснюється розподіл працюючих за професіями і спеціальностями, соціальним статусом, видами робіт, галузями виробництва, за регіонами, а також розподіл на найманих працівників, роботодавців і самозайнятих.

Механізм державного регулювання зайнятості населення можна визначити як сукупність способів (методів) застосування, засобів (інструментів, важелів) впливу державних органів на суспільні відносини у сфері зайнятості населення. Розрізняють правовий, адміністративний, організаційний та економічний механізми державного регулювання зайнятості.

Правовий механізм державного регулювання зайнятості населення – це система всіх державно-правових (юридичних) засобів, за допомогою яких держава здійснює владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення [5].

Основними правовими засобами державного регулювання зайнятості населення в Україні є Конституція та закони України; укази Президента України; постанови та інші акти Верховної Ради України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади України; нормативні акти місцевих державних адміністрацій.

Адміністративний механізм державного регулювання зайнятості населення передбачає використання різноманітних за своєю природою адміністративних засобів та методів впливу. Адміністративні засоби – це стандарти, дозволи, сертифікати, заборони, обмеження, нормативи, правила, квоти, ліцензії.

Організаційний механізм державного регулювання зайнятості населення – це сукупність організаційних елементів, що мають організувати регулювання в інтересах громадян та забезпечувати ефективну діяльність державно-управлінської системи.

Організаційні методи державного регулювання зайнятості передбачають: створення державної системи профорієнтації молоді, підготовки і перепідготовки кадрів; інформаційне забезпечення регулювання зайнятості; розроблення, прийняття і реалізацію державних програм сприяння зайнятості та державних програм професійного навчання безробітних; встановлення порядку організації охорони праці, укладання колективних та індивідуальних трудових договорів (контрактів); надання пільг, переваг та соціальних гарантій у процесі трудової діяльності відповідно до професійної підготовки і з урахуванням стану здоров'я; організацію громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Економічний механізм державного регулювання зайнятості – це підтримання нормального з погляду ринкової економіки співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили [11]. До головних економічних засобів державного регулювання зайнятості належать: податки, кредит, економічні санкції (штрафи), заробітна плата, допомога через безробіття, дотації, інвестиції.

Модель ринку праці, яку обрано країною, має безпосередній вплив на концепцію державної політики зайнятості населення.

Виділяють три основні моделі ринку праці: патерналістську, соціал-демократичну і ліберальну [10]. Патерналістська модель передбачає високій ступінь опікування працівника працедавцем. Найбільшою мірою вона реалізована в Японії, де її підґрунтям є «довічний» найм.

Багато уваги японські фірми приділяють якості підготовки і перепідготовки персоналу, які здійснюються відповідно до досягнень науково-технічного прогресу та структури робочих місць. Корпоративна культура організації передбачає професійну мобільність всередині фірми, виховання у працівників творчого ставлення до праці.

При визначенні розмірів заробітної плати в Японії враховується стаж роботи і вік працівника, а також кваліфікація та ефективність праці.

Соціал-демократична модель передбачає проведення активної політики на ринку праці. Найбільш вдалим прикладом функціонування цієї моделі є ринок праці Швеції, який містить такі основні елементи:

- непрямі податки на товари і послуги, які перешкоджають швидкому зростанню попиту та інфляції, стимулюють банкрутство нерентабельних підприємств;

- рівність оплати рівної праці поза залежністю від фінансового стану підприємства;

- поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, за рахунок субсидій підприємствам на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочих місць в державному секторі;

- державна підтримка зайнятості в неефективних сферах економіки, які надають соціально необхідні послуги [7].

До соціал-демократичної моделі також належать ринки праці Німеччини, Франції, Австрії, Фінляндії.

Ліберальна модель ринку праці притаманна США, Канаді, Австралії. Її характерними ознаками є глибока децентралізація. Робоча сила в цих країнах відрізняється високою мобільністю, професійна кар'єра часто пов'язана зі зміною місця роботи, а при скороченні потреб у робочій силі роботодавці звільняють зайвий персонал.

Наведені характеристики трьох моделей ринку праці дають змогу зробити висновок, що враховуючи історичні й економічні особливості відносин на

ринку праці, а також менталітет народу, для України найбільш близькою й доцільною може бути соціал-демократична модель

Поряд з моделями ринку праці, в сучасній науковій літературі також виділяють три основні типи моделей соціально-трудова відносин: європейську, англосаксонську і китайську.

Характерними ознаками європейської (континентальної) моделі соціально-трудова відносин є: високий рівень правової захищеності робітника; жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; жорстке галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання; високий рівень мінімальної заробітної плати; невелика диференціація в розмірах заробітної плати.

У Великобританії, США, Австралії, Новій Зеландії сформована англосаксонська модель соціально-трудова відносин, яка характеризується значним зближенням трудового і цивільного права; значною свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення; колективно-договірним регулюванням на рівні підприємства; мобільністю робочої сили; значною диференціацією розмірів заробітної плати при обмеженому використанні мінімальної заробітної плати, що встановлена на законодавчому рівні.

Для китайської моделі соціально-трудова відносин характерним є поєднання жорсткого регулювання трудових відносин з відносно високою соціальною захищеністю робітників, що працюють у державному секторі. При цьому, в приватному і концесійному секторах правове регулювання відсутнє.

Модель соціально-трудова відносин України не відповідає жодній з вищенаведених моделей. Найбільш привабливою з них є англосаксонська модель, але для її розбудови необхідно переглянути законодавчі й соціально-економічні засади функціонування ринку праці України.

Правове забезпечення є одним з основних напрямів державного регулювання зайнятості, а головним державним документом правового забезпечення є Конституція України [8]. У Конституції України задекларовано, що пріоритетним соціальним правом громадян є право на працю. В Конституції

стверджується, що кожний має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, ст.43].

Адміністративний та організаційний механізми державного регулювання зайнятості населення в управлінську практику втілюються органами державної влади та управління, а також суб'єктами організаційної інфраструктури.

Важливим суб'єктом організаційної інфраструктури є Державна служба зайнятості. Громадяни мають право на безкоштовну допомогу державної служби зайнятості. За допомогою у працевлаштуванні можуть звертатися усі незайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час [3].

У 2015 р., відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», статус безробітного отримали 1 537,4 тис осіб. Станом на кінець року чисельність осіб, які перебували на обліку у державній службі зайнятості і мали статус безробітного, становила 457,7 тис осіб [12].

Кількість вакантних посад, заявлених підприємствами, установами й організаціями, у 2015 р. становила 1,2 млн. одиниць. ДСЗУ у 2015 р. пропонувала лише 47,5 тис вакансій, тобто розбіжність між даними складає 60%, що не дає змоги реально визначити кількісні параметри потреби підприємств у робочій силі, спираючись лише на дані, які подаються відповідними державними органами та службами [12].

В цілому в Україні у 2015 р. за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 216,9 тис безробітних громадян, що на 4,2 тис. осіб менше, ніж у 2014 р. Рівень охоплення безробітних професійним навчанням у 2015 р., порівняно з 2004 р., збільшився на 18% .

Протягом останніх десяти років відбулися відчутні зміни у структурі чисельності громадян, що пройшли професійне навчання: значно скоротилася чисельність громадян, що навчалися вперше та проходили перепідготовку (з 18,9% у 2004 р. до 5,5% у 2015 р); чисельність осіб, що підвищували свою професійну кваліфікацію суттєво збільшилася – з 38,9% до 83,7%. Такі зміни

свідчать про те, що національний ринок праці набув певної структурної сталості і все менше громадян виявляють бажання змінити вид діяльності або професію.

Відбулися певні зміни у використанні бази для здійснення професійного навчання. У 2015 р., порівняно з 2004 р., зросла кількість громадян, які навчалися на базі підприємств, організацій, установ (з 31,9% до 43,5%). В той же час використання бази навчальних закладів скоротилося (особливо вищих навчальних закладів – з 28,4% до 8,9%). На наш погляд, така тенденція пов'язана з підвищенням вартості навчання у ВНЗ, скороченням доходів населення та зниженням бюджетного фінансування у зв'язку з кризовими явищами у національній економіці.

Дослідження показують, що досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, продуктивної зайнятості населення неможливе без використання економічного механізму державного регулювання сучасного ринку праці. До основних таких засобів належать: інвестиції та дотації; сукупний попит; заробітна плата; допомога по безробіттю; податки та пільги з оподаткування; кредитно-грошові інструменти (облікова ставка Центробанку, пільгові кредити); економічні санкції (штрафи).

Як свідчить досвід країн з розвиненою економікою, зростання інвестицій в людські ресурси є однією з умов модернізації виробничих систем. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ, різні внески за обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету.

У 2015 році середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях становив 1 637 грн., при цьому мінімальна заробітна плата складала у середньому 1 218-1378 грн., а прожитковий мінімум в середньому на одну особу – 1 176 грн.

Умовами виплати допомоги по безробіттю громадянам, зареєстрованим на загальних підставах є: допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до моменту

працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років; для осіб передпенсійного віку – до 720 календарних днів; громадянам, які вперше шукають роботу – не більше 180 календарних днів.

Щодо розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60% середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 50-70% середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5-1%. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати, що має місце зараз в Україні, оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Однак, статистичні дані свідчать про те, що мінімальний розмір допомоги по безробіттю за період 2004-2013 років становив від 13,4% до 21,9% для незастрахованих осіб та від 16,3% до 30,5% для застрахованих осіб [12].

З ухваленням Закону України «Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» в Україні введена страхова система соціального захисту населення на випадок безробіття, яка має чимало переваг в порівнянні з чинною раніше системою соціального забезпечення, як для безробітних громадян, так і для держави в цілому [2].

Запроваджені такі види матеріального забезпечення на випадок безробіття: виплати на випадок безробіття; матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному і непрацездатним особам, що знаходяться на його утриманні; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, що знаходилася на його утриманні.

У світовій практиці відомо декілька схем визначення розмірів страхової допомоги залежно від попереднього заробітку: в одних країнах допомога встановлюється на єдиному рівні на весь період безробіття, в інших – використовується регресивна шкала виплат.

Так, в Німеччині допомога в середньому складає 68% від заробітку, а для самотніх безробітних – 63%; в Канаді – 60%, але при цьому допомога не може перевищувати 339 канадських доларів в тиждень; в Австрії і Бельгії 60 і 50% відповідно; в Китаї – 75% від середньої заробітної платні; в ПАР – 45%.

В багатьох країнах Східної Європи допомога також розраховується у відсотках до заробітку на останньому місці роботи і складає: в Болгарії – 60%, у Хорватії – 80%, у Чехії – 60%, в Угорщини – 65%. В Естонії і Польщі встановлено фіксований розмір допомоги [14].

Відповідно до вищезазначеного Закону розмір допомоги по безробіттю в Україні складає 50% від середньої зарплати людини, якщо її робочий стаж менше 2 років; 55% – для працюючих від 2 до 6 років; 60% – для тих, хто відпрацював від 6 до 10 років. На 70% від попередньої зарплати можуть претендувати громадяни з робочим стажем, що перевищує 10 років.

Допомога по безробіттю виплачується впродовж 1 року. Перші 3 місяці безробітний отримує 100% суми, розрахованої за вищенаведеною схемою; наступні 3 місяці – 80%, останні півроку – 70% [2].

Мінімальна зарплата встановлена у 20 з 27 країн ЄС, за винятком Данії, Швеції, Фінляндії, Німеччини, Італії, Австрії і Кіпру. В цих країнах ставки мінімальної заробітної плати встановлюються за допомогою галузевих колективних угод. Україна за розміром мінімальної зарплати значно програє державам Європи. Рівень української мінімальної зарплати демонструє все більшу відповідність африканським стандартам. В абсолютних розмірах українська мінімальна зарплата є меншою, ніж в таких країнах африканського континенту як Алжир, Габон, Ботсвана, Кабо-Верде.

Специфіка розрахунку мінімальної зарплати в розвинених країнах і Україні істотно відрізняється. Наприклад, якщо в США в основі розміру мінімальної зарплати лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 осіб (двоє дорослих і двоє дітей), то у нас – прожитковий мінімум на одну працездатну людину. В Україні мінімальна зарплата виконує функцію

простого відновлення робочої сили одного індивіда, тоді як в США і Європі йдеться про відновлення трудових ресурсів країни в цілому [6].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розв'язати сьогодні проблему стабілізації сфери зайнятості населення та підвищення її керованості, проблему прихованого та зареєстрованого безробіття через державні центри зайнятості населення досить непросто. Необхідно перейти до створення бірж праці, які завдяки налагодженому механізму обліку та розгалуженій системі моніторингу ринку праці спроможні оволодіти повною інформацією стосовно кількості вакантних робочих місць і повних обсягів пропозиції робочої сили. Володіння вичерпною інформацією дасть змогу тісніше ув'язати взаємозалежні процеси на ринку праці та підвищити їх загальну прогнозованість.

Основними позиціями щодо державного регулювання ринку праці є: взаємозв'язок політики зайнятості та економічної політики держави; консолідація зусиль усіх гілок влади, об'єднань роботодавців і профспілок щодо сприяння розв'язанню проблем зайнятості населення; посилення відповідальності центральних та місцевих органів виконавчої влади і соціальних партнерів за реалізацію державної політики зайнятості.

Державна політика в галузі зайнятості повинна вирішувати два основні питання:

- задовольняти потреби в робочій силі функціонуючого капіталі, що інвестується. Енергійно та прибутково функціонуючий капітал – це найкраще свідчення ефективного використання робочої сили;
- забезпечення робочими місцями працездатного населення як умова нормального існування людей. Піклування про добробут населення є традиційно функцією держави.

З метою радикального реформування ринку праці необхідно посилити роль наукового підходу до формування політики зайнятості, розробку відповідних Програм зайнятості. Це дасть змогу спрогнозувати розвиток подій на ринку праці, опрацювати цілеспрямовані механізми регулювання основних

процесів формування попиту і пропозиції робочої сили в контексті логіки реформ.

Необхідно внести відповідні зміни і доповнення до Закону України «Про зайнятість населення», Кодексу законів про працю в Україні та Закону України «Про освіту» відповідно до вимог Концепції державної системи професійної орієнтації населення; запровадити механізм фінансового забезпечення профорієнтації молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю.

Для визначення головних напрямів політики у сфері професійного навчання незайнятого населення, забезпечення єдиного науково-методичного підходу до її реалізації найближчим часом доцільно затвердити Концепцію розвитку системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення. Слід прискорити формування методик та практичного впровадження модульної системи професійного навчання незайнятого дорослого населення.

Література

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996р. №254к/96-ВР//Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – ст.141.
2. Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000р. №1533-III. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991р. №803-XII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12>.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012р. №5067-VI. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Алексеев С.С. Право: азбука-теория-философия: Опыт комплексного исследования/ С.С.Алексеев. – М.: Статут, 1999. – 712с.

6. Герасименко П. Мінімальна зарплата: світові стандарти і українськеї реалії [Електронний ресурс] / П.Герасименко. – Режим доступу: http://zaxid.net/home/showSingleNews.do?minimalna_zarplata_svitovi_standarti_i_ukrayinski_realiy&objectId=123103813-07-11/
7. Зайнятість в основних моделях ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.studentam.in.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=2540&Itemid=1.
8. Закон про зайнятість населення сприятиме зменшенню безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/-control/uk/publish/article?art_id=245011&cat_id=364661/10072012
9. Іванченко А.В. Основні складові механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні/ А.В.Іванченко // Публічне управління: теорія та практика. – 2012. - №1(9). – С.111-117.
10. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. / Е.М.Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224с.
11. Лошенко В.Є. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / В.Є.Лошенко. – Чернівці: Чернівецький регіональний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації, 2003. – 74с.
12. Ринок праці України – 2015: статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості, 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog>.
13. Сравнение основных понятий и определений для статистического измерения трудовой деятельности по материалам Резолюций, принятых на 13, 16, 18 и 19 Международных конвенциях статистиков труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cisstat.com/rus/19mkst.pdf>.
14. O'Leary Ch. Manual Evaluation Labour Market Policies in Transition Economies/ Ch. O'Leary, A.Nesporova, A.Samorodov. – Geneva: ILO, 2001. – P.31.