

Функціонування і розвиток механізмів державного управління
УДК 351:331.83

Ковач Валерія Омелянівна

*кандидат технічних наук, заступник директора з наукової роботи
Навчально-науковий інститут неперервної освіти
Національного авіаційного університету*

Ковач Валерия Емельяновна

*кандидат технических наук, заместитель директора по научной работе
Учебно-научный институт непрерывного образования
Национального авиационного университета*

Kovach Valeriia

*PhD, Deputy Director for Research
Educational-Scientific Institute of Continuing Education of the
National Aviation University*

**АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ПРАЦІ
АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ ТРУДА
ANALYSIS OF CURRENT LABOR MODELS**

***Анотація.** У статті проведено аналіз сучасних моделей праці з метою можливого використання Україною зарубіжного досвіду для визначення умов та чинників формування й функціонування національної моделі ринку праці. Виокремлено два основних види ринку праці: загальнонаціональний та внутрішньофірмовий. Надано пропозиції щодо покращення державного регулювання ринку праці. Запропоновано концептуальну програму реформ, яка поєднує кроки з дерегулювання ринку праці та заходи посилення механізмів управління. Показано, що підвищуючи «ціну» за відхилення від вимог закону і контрактних положень, але одночасно роблячи формальні обмеження «дешевшими»,*

мінімізуючи їх число і спрощуючи їх зміст, можна пришвидшити ефективність розвитку української моделі праці та більш гармонізувати її у відповідності до міжнародних вимог.

Ключові слова: ринок праці, моделі праці, державне регулювання, механізми управління.

Аннотация. В статье проведен анализ современных моделей труда с целью возможного использования Украиной зарубежного опыта для определения условий и факторов формирования и функционирования национальной модели рынка труда. Выделены два основных вида рынка труда: общенациональный и внутрифирменный. Даны предложения по улучшению государственного регулирования рынка труда. Предложена концептуальная программа реформ, которая сочетает шаги по дерегулированию рынка труда и мер усиления механизмов управления. Показано, что повышая «цену» за отклонение от требований закона и контрактных положений, но одновременно делая формальные ограничения, минимизируя их число и упрощая их содержание, можно ускорить эффективность развития украинской модели труда и более гармонизировать ее в соответствии с международными требованиями.

Ключевые слова: рынок труда, модели труда, государственное регулирование, механизмы управления.

Summary. The article analyzes modern models of labor market in order to use foreign experience to determine conditions and factors of formation and functioning of the national model of the labor market. There are two main types of labor market: national and internal organization. Suggestions for state regulation improving of the labor market are given. A conceptual reform program is proposed, which combines steps to deregulate the labor market and measures to strengthen governance mechanisms.

Key words: *labor market, labor models, state regulation, management mechanisms.*

Постановка проблеми. У різних країнах формування трудових відносин історично відбувалося не одночасно. В результаті в окремих групах країн або окремих країнах виникли певні відмінності. Країнні відмінності у формуванні ринків праці пов'язані з відмінностями в наймі, заповненні фірм робочою силою, підготовці персоналу, організації профспілок, історичних традиціях. Якщо розглянути ринок праці з цієї точки зору, то можна виокремити два основних види: зовнішній (загальнонаціональний) і внутрішній (внутрішньофірмовий) ринок.

Зовнішній національний ринок праці характеризується відкритістю, доступністю, конкурентністю для всіх осіб найманої праці. Заповнення робочих місць здійснюється шляхом набору основної маси робочої сили, підготовленої поза межами підприємства. Це означає, що останнє визнає диплом, сертифікат навчальних закладів, які знаходяться поза їх контролем. На самому ж підприємстві основною формою підготовки залишається учнівство. Наймання працівників відбувається індивідуально. Проте, на цей процес чинить вплив держава через законодавство. Працедавець повинен враховувати закони «Про зайнятість населення», «Про мінімальну заробітну плату», «Про охорону праці» та інші, що належать до соціально-трудова відносин. Працівник також виходить із цих законів. Величина заробітної плати встановлюється шляхом переговорів, торгу, узгодження інтересів сторін. Внутрішньофірмовий ринок праці характеризується закритістю, слабкою конкурентністю. Рух робочої сили здійснюється в основному у межах фірми, тобто перехід (переведення) робочої сили з одного робочого місця на інше, опанування суміжних спеціальностей. Наймання основної маси працівників

здійснюється шляхом колективних переговорів після закінчення терміну дії попереднього договору.

У результаті узгодження позицій, вирішення спірних питань укладається черговий колективний договір. Він також враховує обов'язкові до виконання норми, що передбачаються законодавством. Підготовка персоналу здійснюється в основному всередині підприємства і переслідує цілі конкретного підприємства. Внутрішньофірмові ринки відособлені один від одного. На них відкладає відбиток характер виробництва і внутрішній розпорядок роботи. Тому кадри тієї або іншої фірми мають незначну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку. Цей вид ринку розв'язує дві задачі: 1) забезпечення процесу передачі специфічних знань і внутрішньофірмового досвіду від старих працівників до нових; 2) запобігання витоку накопичених знань і досвіду за межі фірми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У зв'язку з відкритістю економіки України питання розвитку національного ринку праці потребує осмислення як складової частини ширшої теорії динамічної системи – глобалізації регіональних ринків. Ця точка зору знайшла віддзеркалення в дослідженнях В. Близнюк, М. Корчун, К. Курсон, Е. Лібанової, П. Мазурок, О. Новікової, Н. Павловської, О. Павловської, І. Петрової, О. Терещенко та ін. Зазначені вчені відмічають необхідність осмислення внутрішньокраїнних процесів у нерозривному зв'язку з динамікою світової економіки [1-5].

Викладення основного матеріалу. Розглянемо американську модель. У США історично проводиться політика підтримки конкурентного стану економіки, недопущення її високої централізації, заохочується активна роль підприємців, життєва настанова працівників на індивідуальний успіх, на заробляння грошей.

Для американської політики зайнятості характерна орієнтація на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах (отриманий диплом, сертифікат), на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму. Заробітна плата на таких підприємствах встановлюється контрактами, колективними договорами з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили, класифікації робіт за складністю, продуктивності праці, можливостей підприємств. Є особливості в організації і змісті діяльності профспілок. Вони, як правило, будуються за професійною ознакою [6].

Страховання з безробіття здійснюється на державно-штатній основі. Державним законом визначені загальні принципи страхування з безробіття, деталізовані законодавством кожного із штатів. Підприємства і працівники виплачують внески окремо до фондів страхування з безробіття штатів і до Федерального фонду. Основна сума фондів утворюється за рахунок податків з підприємців, що встановлюються у відсотковому співвідношенні до виплаченої заробітної плати. Результатом такої політики є вища територіальна і професійна рухливість, відносно високий рівень безробіття (порівняно з Японією і Швецією), що характеризує переважання зовнішнього ринку. Але в США є і внутрішній ринок праці. Прикладом служить найбільша компанія ВМ, що створила для своїх працівників довічні гарантії зайнятості, безперервне зростання прибутків, численні соціальні пільги і заохочення [8].

Японська модель. Відмінною рисою японської моделі ринку праці є «система довічного найму», що передбачає гарантії на весь термін трудової діяльності працівників. Ці гарантії є результатом практики відносин, що склалися, між найнятими робітниками і підприємцями, власниками капіталу. Вони законодавчо не оформлені, але підтримуються

профспілками; забезпечується лояльність останніх у ставленні до фірми. Це закрыта модель ринку праці, внутрішній ринок. Після кризи 1974-1975 рр. у Японії почав розвиватися і зовнішній ринок, схожий більше на класичний, обслуговуючий дрібні підприємства.

І для внутрішнього, і для зовнішнього ринку Японії найважливішою рисою є стабільна зайнятість, характерна не лише для періоду високих темпів зростання економіки, але й після входження в смугу нестійкого розвитку. Використання працівників протягом тривалого часу дозволяє компанії організувати професійну підготовку і підвищення кваліфікації на внутрішньофірмовому рівні відповідно до структури робочих місць, науково-технічного прогресу, модифікації продукції, що випускається, заздалегідь передбачати професійну мобільність усередині фірми, виховувати у працівників творче ставлення до праці, до високої якості роботи. Керівництво фірми на власний розсуд переміщує працівника з одного місця на інше, з одного підрозділу в інший [7-8].

Є особливості і в формуванні заробітної плати. Вона протягом тривалого часу залежала в основному від стажу і віку, але сьогодні враховується кваліфікація і ефективність праці. Стара система організації заробітної плати стимулює тривалий стаж роботи, перешкоджає вільному переходу працівників на інші підприємства.

Для японської моделі характерне патерналістське ставлення керівників компанії до персоналу, увага до невиробничої сторони життя працівників і зацікавленість останніх в усіх аспектах діяльності підприємства. Велику роль у цьому ставленні відіграють гуртки якості. Деякі дослідники вбачають коріння таких відносин у державній системі. Інші стверджують, що в основі такої системи зацікавленість працедавців у захисті своїх інвестицій в робочу силу. Система довічного найму зумовлює певною мірою і вирішення проблем скорочення виробництва і звільнення працівників за рахунок скорочення робочого часу, переведення

працівників на дочірні підприємства, на підприємства інших фірм згідно з взаємною угодою. Ці заходи стримують зростання безробіття. У 1970-90-ті рр. сталося загострення проблеми зайнятості населення, викликане прискореною трансформацією виробничої структури, зростанням технічної оснащеності виробництва.

Спостерігалася нестача кваліфікованої робочої сили при зростанні загального безробіття. Центр тяжіння в структурі зайнятості став зміщуватися у бік третинного сектора, де переважали малі підприємства. У зв'язку з цим здійснювалася модифікація системи довічного найму, зменшувалася частка постійно зайнятих. Відмінна риса внутрішнього ринку праці в Японії – створення і функціонування самостійних профспілкових організацій усередині компаній.

Шведська модель. Своєрідність шведської моделі в активній політиці зайнятості, що проводиться державою. Державні органи приділяють велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили через професійну підготовку і перепідготовку працівників, створення робочих місць як в державному секторі, так і шляхом субсидування приватних компаній, поєднання тих, хто шукають роботу і вакантних місць, у тому числі й через інформацію і профорієнтацію, виплату допомоги з переїзду до нового місця роботи. На дані цілі Швеція витрачає більше коштів, чим будь-яка держава, хоча бюджетні асигнування на підтримку зайнятості більші, ніж в інших індустріально розвинених країнах. На допомогу з безробіття витрачалося 2,7% валового внутрішнього продукту (ВВП), а на програми підтримки зайнятості й перепідготовку робочої сили – 3,5% ВВП [9].

Політика в галузі зайнятості тісно пов'язана із загальними економічними заходами, зокрема, з обмежувальною податковою політикою, «політикою солідарності» в заробітній платі, підтримкою слабких груп населення, галузей і регіонів, визначених державною

програмою переважного розвитку. Обмежувальна податкова політика в Швеції спрямована на заборону інфляції встановленням відповідних непрямих податків на товари, що зменшують попит на них і що примушують менш прибуткові підприємства припиняти свою діяльність.

Держава активно підтримує зайнятість у секторах, які забезпечують соціально необхідні послуги в регіонах, де традиційна промисловість знаходиться в занепаді. Така взаємопов'язана комплексна політика держави підтримує високий попит на робочу силу і високу зайнятість в країні. І хоча вона не забезпечує роботу всім, але обмежує безробіття невеликою питомою вагою. Ця політика іноді дає збої і від неї відмовляються, особливо коли до влади на зміну соціал-демократам приходять праві партії, але частіше вієте знову повертаються до неї. Соціал-демократичний уряд останнім часом ослабив увагу до боротьби з безробіттям і в 1990-ті рр. вона почала зростати.

Принципова відмінність сучасного підходу до проблем ринку праці полягає в наступному. Інтернаціоналізація господарських зв'язків може стати для відсталі економіки каналом внутрішньої дестабілізації, руйнування економічної цілісності. В той же час глобалізація продовжує залишатися головною визначальною формою світового розвитку на початку XXI століття. Тому від міри залученості держав перехідного типу до світових процесів залежатиме їх роль у новому світовому економічному ладі, що формується. Разом з поступальним розвитком виробництва, науки, техніки міняється зміст і характер праці. Володіння передовими технологіями здатне значно ослабити потреби в трудових ресурсах і здійснити переворот у самому змісті праці [10].

Лідуючі позиції провідних країн і передусім США в інформаційних технологіях спроможні безпосередньо деформувати світовий ринок праці до стану односторонньої залежності. Це нова якість міжнародних економічних відносин, що впливають із самих властивостей

науково-технічної революції, її сучасного етапу, а також глобалізації та інтернаціоналізації в умовах практично згорнутої конкуренції, примушує по-новому поглянути на багато положень теорії порівняльних переваг на основі чинників виробництва.

Ставка на інформаційні ресурси, в тому числі високоосвічені кадри в новій глобальній інформаційній економіці, що виступає як головний чинник, здатний зберігати енергію людини (через вдосконалення технологій, поглиблення і розширення знань про об'єктивний світ, тобто збільшення об'єму інформації та прискорення науково-технічного прогресу) і скорочувати суспільно необхідну працю, а отже, підвищувати продуктивність праці. В результаті виробництво збільшується винятково за рахунок чинника продуктивності праці, а вироблені продукти є результатом діяльності всього суспільства, а не одного суб'єкта господарювання, оскільки до інформаційної сфери в тією чи іншою мірою причетне все населення [11].

У зв'язку з цим, ґрунтуючись на аналізі теоретичних положень М. Тодаро, І. Тинбергена, І. Шумпетера, загальною тенденцією стає послаблення крайньої залежності від наявності традиційних чинників виробництва і в цьому закладена основа такого відносно нового явища, як локалізація [12].

Тому важливим стає вивчення питань ефективності освоєння нових унікальних чинників кожної країни. В той же час, в умовах глобалізації, окремі країни вже втратили властивості саморозвитку, передавши їх світовому господарству в цілому. Земля і капітал, через свою специфіку, можуть бути інтегровані в господарський оборот нового інформаційного світового суспільства. Незатребувана ж праця і особливо напівкваліфікована, чинячи зворотний вплив, через зростання матеріально незабезпеченого перенаселення в планетарному масштабі, може звести нанівець ефект глобалізації для провідних країн.

Тяжке положення країн, що знаходяться на периферії глобалізації, посилює викликана нею зростаюча мобільність висококваліфікованих працівників, які мігрують у привабливіші умови праці. Це може обернутися для країн-донорів, повною втратою національної інтелектуальної безпеки. Нейтралізацією позначених проблем могли б стати наступні заходи: розробка нової державної політики зайнятості, спрямованої на модифікацію надлишкового тиску праці у високотехнологічній світовій економіці; підвищення рівня, якості життя населення і об'єднання зусиль у цьому напрямі периферійних країн глобалізації.

Провідні постіндустріальні держави давно вже не покладаються на ринкові відносини. Світова економіка в цілому розвивається в іншому напрямі. Творчий потенціал сучасної системи господарювання полягає в організованому використанні капіталу, праці й техніки, що стало можливим завдяки широкій заміні ринку плануванням. Практика провідних країн показує, що в усіх областях, які відносяться до господарської діяльності, панує глибоко раціональний і детермінований підхід.

Вплив ринкових чинників на зайнятість дуже згубний. Низька і нерегулярно виплачувана заробітна плата, нерегламентований робочий день, відсутність будь-яких соціальних гарантій, пільг і допомоги, обтяжливі, але тільки для працівників, а не для працедавців. Сукупність негативних характеристик є звичною для сучасної України. Такий типовий зразок розвитку, що заохочується ринком. Ці недоліки загальновідомі. Через них пройшли всі розвинені країни, які прийшли до розуміння, що тільки держава може змусити працедавців використовувати трудові нормативи, нав'язуючи їм не такий прибутковий, але бажаніший у суспільному відношенні спосіб дій.

Надання субсидій для компенсації втрачених вигід заважає власникам робити те, що їм уявляється природним правом, а саме: одержувати максимальний дохід. У свою чергу, держава вживає заходів щодо забезпечення соціальної і політичної стабільності суспільства, приділяючи значну увагу підтримці малого і середнього бізнесу, у якому зайнята більшість населення.

Успішне планування у сучасних високотехнологічних галузях і застосування інформаційних технологій з дорогою технікою потребує, щоб держава гарантувала відшкодування витрат, ураховуючи витрати на дослідження і розробку, з подальшим забезпеченням збуту вироблюваної продукції. В результаті ринок вже не є трансцендентальним регулювальником економічної поведінки. Більше того, в регулюючій ролі держави реалізується взаємопроникнення її інтересів з підприємцями. Це впливає з того, що соціальні настанови держави спрямовані на забезпечення життєвого рівня населення. Вони в цілому забезпечують через держзамовлення підприємцям постійний рівень споживання їх продуктів і гарантії інвестиціям [13].

Розвиток міжнародної торгівлі в останні роки є найбільш важливим проявом економічної глобалізації. Все активніше залучаються до процесу інтернаціоналізації продукти (послуги), що дотепер не брали участі в міжнародній торгівлі. Це, в першу чергу, сервісні, транспортні, банківські й страхові послуги. При цьому інтернаціоналізація сфери послуг, мабуть, є одним з основних чинників, що викликали останнім часом зростання зайнятості в цьому секторі. Розвиток міжнародної торгівлі, як відомо, має як об'єктивну основу нерівномірність розподілу економічних ресурсів між країнами (корисних копалин, робочої сили, капіталів і так далі), інтернаціоналізацію продуктивних сил і відмінності у вживаних технологіях, ширші можливості різноманітності структуру споживаних благ, поліпшити якість життя і так далі.

У світовій економічній науці нині ніким не заперечується той факт, що міжнародна торгівля і спеціалізація виробництва приносять взаємні вигоди практично усім країнам.

При вивченні дії світової торгівлі на національний ринок праці в Україні початковою передумовою є вивчення структури експорту й імпорту з точки зору їх трудомісткості, тобто порівняльних витрат виробництва імпортованої та експортованої продукції. Тут, проте, необхідно зробити одне важливе зауваження. Оскільки витрати живої праці є лише частиною загальних витрат на виробництво продукції, структура експорту й імпорту може бути ефективною з економічної точки зору (максимізація вигід в сумарному грошовому виразі від відмінностей внутрішніх і світових цін) і неефективною – з соціальної (негативний баланс робочих місць унаслідок відмінностей в трудомісткості експортованої та імпортованої продукції, зміна умов і структури зайнятості населення, погіршення умов відтворення робочої сили, неефективне використання накопиченого в країні людського капіталу і так далі).

Важливо також враховувати, що до наслідків входження країни в систему міжнародного поділу праці й розширення масштабів зовнішньої торгівлі відносяться ефекти заміщення одних видів робочих місць і характеру зайнятості на інші в результаті зміни відносних цін на торговельні потоки і ефекти доходу (статистичні й динамічні), що проявляються в мультиплікативній дії зовнішньої торгівлі на національний дохід й розширенні можливостей для зайнятості в майбутньому. Динаміка і структура зовнішньої торгівлі чинить істотний вплив на якісні характеристики зайнятості, освітній і професійно-кваліфікаційний потенціал національної робочої сили, рівень і динаміку заробітної плати, перспективи зайнятості і, відповідно, масштаби структурного безробіття в країні. Висока конкурентоспроможність значної частини імпортованих

товарів високої міри готовності на внутрішньому ринку призводить не лише до скорочення робочих місць у відповідних галузях, посилюючи у такий спосіб структурне безробіття, але й до погіршення умов зайнятості.

Підприємства галузей, які зіткнулися з жорсткою конкуренцією іноземних товаровиробників, об'єктивно прагнуть до скорочення витрат виробництва, у тому числі і витрат на робочу силу. Це проявляється в таких формах, як припинення фінансування підприємствами власних об'єктів соціальної сфери і передача їх на баланс місцевих органів, зниження частки заробітної плати та інших виплат працівникам у складі собівартості продукції, зростання затримок виплат заробітної плати, її украй низький рівень і так далі. Політика України в галузі зовнішньої торгівлі є сьогодні одним з основних інструментів дії на національний ринок праці. Заходи щодо регулювання зовнішньоторговельних відносин можуть діяти на рівень зайнятості, її професійно-кваліфікаційну структуру, умови зайнятості й т. ін.

До заходів, покликаних оптимізувати міру відкритості української економіки з урахуванням її національних інтересів, з позиції потреб ринку праці, відноситься передусім додаткове введення обов'язкових критеріїв при визначенні зон захисту внутрішнього ринку товарів і послуг, а також міра перспективності тієї або іншої галузі з точки зору її експортної орієнтації. До них можна віднести: трудомісткість продукції, що виготовляється, робіт або послуг; показник утвореної місткості галузі; відносну величину всіх видів витрат, пов'язаних з можливим територіальним переміщенням і перепідготовкою робочої сили при скороченні відповідних виробництв та ін. З точки зору стану української економіки важливо також мінімізувати витрати вжиття протекціоністських заходів щодо захисту робочих місць шляхом заміщення щодо дорогих заходів (субсидії на підтримку умов зайнятості, тарифні обмеження) менш дорогими (зусилля із пом'якшення або відмови від антидемпінгових

заходів щодо українських товарів, послідовні кроки у галузі зняття дискримінаційних умов торгівлі, різке скорочення нетарифних обмежень) [15].

За двадцять років економічних реформ у нас в країні сформувалася досить специфічна українська модель ринку праці. На жаль, її ключові особливості не до кінця усвідомлені навіть експертами, не говорячи вже про політиків або громадську думку. Загальна картина зазвичай губиться за обговоренням численних парадоксів і «нестандартних» механізмів пристосування. Український ринок праці сприймається швидше як нагромадження аномалій, ніж цілісна і по-своєму внутрішньо струнка система. Проте він поводить не хаотично, а підкоряється цілком визначеній логіці, що впливає з особливостей моделі, яка склалася [16].

Важливо відмітити, що ця модель ніким не конструювалася, не нав'язувалася «згори» відповідно до заздалегідь складеного плану. Вона формувалася спонтанно, під впливом рішень, які приймалися незалежно одне від одного державою, підприємцями і працівниками. Реакції основних учасників ринку праці, що взаємонакладаються, часто призводили до результатів, які ніким не прогнозувалися і для всіх виявлялися несподіваними. І якщо спочатку могло здаватися, що це якась випадкова аберація, то з часом ставало все очевидніше, що йдеться про стійкі форми трудових відносин, які самовідтворюються [17].

Українська модель ринку праці набагато гірше пристосована до того, щоб бути провідником економічного зростання. Зворотною стороною її «пластичності» стали уповільнена реструктуризація зайнятості, недоінвестування в специфічний людський капітал, низький рівень продуктивності праці. В умовах глибокої економічної кризи гнучкість, що досягалася за рахунок слабкості механізмів enforcement'a була важливим ресурсом адаптації, допомагаючи виходити з шокового стану без збитку для стійкості всієї системи. Проте, полегшуючи короткострокову

адаптацію, вона не створювала достатніх передумов для довгострокового реструктурування економіки. Ця модель явно неадекватна задачам досягнення стійкого економічного зростання і на новому етапі розвитку багато в чому втрачає сенс і виправдувальні мотиви.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Загальний вектор необхідних змін очевидний – це поступове зближення реальної і нормативної картин функціонування українського ринку праці. Говорячи конкретніше, програма реформ повинна поєднувати кроки з його дерегулювання із заходами щодо посилення механізмів управління.

Як і в інших ланках економічної системи, успіху тут можна добитися, тільки рухаючись двома зустрічними маршрутами – підвищуючи «ціну» за відхилення від вимог закону і контрактних положень, але одночасно роблячи формальні обмеження «дешевшими», мінімізуючи їх число і спрощуючи їх зміст. Адже саме непомірний тягар регламентації найчастіше породжує стимули до виведення економічної активності в тінь, до того, щоб діяти, обманюючи встановлені «правила гри». Існує і зворотний зв'язок: численність і надскладність регламентуючих норм послаблюють можливості ефективного «змушення». Чим прозоріше і необтяжливіше самі правила, тим легше стежити за їх дотриманням і домагатися їх виконання.

Література

1. Акіліна О.В. Актуальні проблеми державного регулювання ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Статистика України. 2017. № 1. С. 90-96.
2. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку / О.С. Кваша // Миколаїв. Нац. ун-т ім. В.О. Сухомлинського. 2018. Вип. 22. С. 1074-1079.
3. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія та практика

- системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
4. Зуб М.Я. Фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції / М.Я. Зуб // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №5. С. 221-224.
 5. Ільч Л.М. взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л.М. Ільч // Економіка та держава. 2017. №4. С. 69-74.
 6. Калініченко Д.Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу / Д.Р. Калініченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. С. 60-65
 7. Кір'ян Т. Напрями та шляхи подальшого зменшення обсягів безробіття в Україні / Т. Кір'ян, М. Шаповал, С. Коваль // Вісник економічної науки України. 2013. №2. С. 51-58.
 8. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
 9. Kovach Valeriia, Hurkovskiy Volodymyr Competition in labour relations sphere // Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal. 2019. 02(19).
 10. Kovach Valeriia. Mechanism of personal management in labour market conditions / Kovach V., Hurkovskiy V., Deineha I. // Electronic scientific publication «Public Administration and National Security». 2019. №5 (7).
 11. Мезенцев К. Зовнішні трудові міграції в контексті зайнятості на ринку праці в Україні / К. Мезенцев, Н. Мезенцева // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2010. №57. С. 8-11.
 12. Ковач В.О. Властивості системи регулювання ринку праці / В.О. Ковач // Університетські наукові записки. 2019. Том 18. №4 (72). С.

18-26.

13. Ришняк Н.М. Теоретичний аналіз ринку як складової економічної системи / Н.М. Ришняк // Економіка, Управління, Інновації. 2013. 2.
14. Рубежанська В.О. Функції та ключові напрями управління регіональним ринком праці / В.О. Рубежанська // Економіка і суспільство. 2016. Випуск 7. С. 582-589.
15. Федоренко В.Г. Ринок праці та соціально-економічна політика в Україні / В.Г. Федоренко, М.С. Федоренко // Економіка та держава. 2010. №10. С. 62-64.
16. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Федунчик Л.Г. // Ринок праці та зайнятість населення. 2016. №2. С. 31-34.
17. Шаповал В.М. Детермінація розвитку ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні / В.М. Шаповал, О.О. Гетьман // Інноваційна економіка. 2014. №4. С. 202-210.

References

1. Akilina O.V. Actual problems of state regulation of the labor market in Ukraine / O.V. Akilina // Statistics of Ukraine. 2017. № 1. PP. 90-96.
2. Kvasha O.S. Labor market in Ukraine: analysis of the current state and prospects of development / O.S. Kvasha. Mykolaiv. 2018. V.22. PP. 1074-1079.
3. Marshavin Yu.M. Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of the system approach: monograph / Yu.M. Marshavin. K.: Alterpress. 2011. 396 p.
4. Zub M.Ya. Factors influencing the development of the regional labor market in terms of European integration / M.Ya. Zub // Bulletin of Khmelnytsky National University. 2009. № 5. PP. 221-224.
5. Ilyich L.M. Interaction of labor and education markets: essence,

- characteristic features and model of functioning / L.M. Ilyich // *Economy and State*. № 4. 2017. PP. 69-74.
6. Kalinichenko D.R. Global labor market: modern challenges for human capital development / D.R. Kalinichenko // *Scientific Bulletin of the International Humanities University*. PP. 60-65.
 7. Kiryan T. Directions and ways of further reduction of unemployment in Ukraine / T. Kiryan, M. Shapoval, S. Koval // *Bulletin of Economic Science of Ukraine*. 2013. № 2. PP. 51-58.
 8. Marshavin Yu. M. Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of the system approach: monograph / Yu.M. Marshavin. K.: Alterpress. 2011. 396 p.
 9. Kovach Valeriia, Hurkovskiy Volodymyr Competition in labor relations sphere // *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal*. 2019. 02(19).
 10. Kovach Valeriia Mechanism of personal management in labor market conditions / Kovach V., Hurkovskiy V., Deineha I. // *Electronic scientific publication «Public Administration and National Security»*. 2019. №5 (7).
 11. Mezentsev K. External labor migration in the context of employment in the labor market in Ukraine / K. Mezentsev, N. Mezentseva // *Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv*. 2010. № 57. PP. 8-11.
 12. Kovach V.O. Properties of the labor market regulation system / V.O. Kovach // *University Scientific Notes*. 2019. Volume 18. №4 (72). PP.18-26.
 13. Rishnyak N.M. Theoretical analysis of the market as a component of the economic system / N.M. Rishnyak // *Economics, Management, Innovations*. 2013. № 2.
 14. Rubezhanskaya V.O. Functions and key areas of regional labor market management / V.O. Rubezhanskaya // *Economy and Society*. 2016. Volume 7. PP. 582-589.

15. Fedorenko V.G. Labor market and socio-economic policy in Ukraine / V.G. Fedorenko, M.S. Fedorenko // *Economy and State*. 2010. №10. PP. 62-64.
16. Fedunchik L.G. Labor market in Ukraine: problems and directions of their solution / Fedunchyk L.G. // *Labor market and employment*. 2016. №2. PP. 31-34.
17. Shapoval V.M. Determination of market development of educational services and the labor market in Ukraine / V.M. Shapoval, O.O. Hetman // *Innovative economy*. 2014. №4. PP. 202-210.