

## **Розділ 1. Економічна теорія та історія економічної думки**

УДК: 331.52.021(100:477)

DOI: 10.31732/2663-2209-2020-59-8-15

### **АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ РИНКУ ПРАЦІ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ**

**Колядич О.І.<sup>1</sup>, Другова Є.В.<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> к.е.н., доцент, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, 03057, Україна, тел.: (098)-117-06-91, e-mail.: a\_kolyadich@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8166-5263>

<sup>2</sup> аспірантка, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, проспект Перемоги, 54/1, 03057, Україна, тел.: (066)-03-98-675, e-mail.: evdrugova30@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0005-2145-2156>

### **ANALYSIS OF LABOR MARKET MODELS: WORLD EXPERIENCE FOR UKRAINE**

**Kolyadich O.<sup>1</sup>, Drugova E.<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Ph.D. (Economics), associate professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, 54/1 Peremohy Avenue, 03057, Ukraine, tel.: (098) -117-06-91, e-mail.: a\_kolyadich@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8166-5263>

<sup>2</sup> postgraduate student, Kyiv National Economic University Vadym Hetman, Kyiv, pr. Peremohy, 54/1, 03057, Ukraine, tel.: (066)-03-98-675, e-mail.: evdrugova30@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0005-2145-2156>

**Анотація.** У статті відображено тенденції, які відбулися за останні десятиліття на ринку праці з позицій постіндустріальної парадигми, яка зазнала глибокого критичного переосмислення методологічних основ. На сьогоднішній день інститути соціально-трудої сфери в економіці України продовжують трансформаційний поступ від командно-адміністративної до ринкової форми. Метою статті є аналіз існуючих світових моделей ринку праці; виявлення умов та чинників формування й функціонування національної моделі ринку праці, враховуючи специфіку останнього; надання характеристики подальшого розвитку національного ринку праці та окреслення можливості його оптимізації в розумінні збільшення робочих місць й забезпечення продуктивної зайнятості. Взяти за основу досвід світових моделей розвитку, в Україні здійснюються спроби переосмислення підходів до розбудови економіки на постіндустріальних засадах. Досліджено світові моделі розвитку ринку праці, з орієнтацією на аспекти інституціоналізації суспільного простору політичної, соціальної та економічної сфер господарського життя. Аналіз існуючих моделей, дає можливість встановити параметри гармонізації інтересів таких сторін соціально-трудої відносин, як роботодавців, їх організацій; найманих працівників (профспілки); держави (виконавча влада). Визначено позитивні та негативні сторони кожної моделі, які спрямовані у довгостроковій перспективі на їх трансформацію у людський капітал. Враховуючи недоліки ринку праці України, є необхідність переосмислення та використання окремих, інституціонально адаптивних принципів та ознак досліджуваних моделей до реалії соціально-трудої відносин. Процес модифікації застарілої моделі ринку праці сприятиме формуванню конкурентоспроможного середовища, що сприятиме ефективності взаємодії сторін соціально-трудої відносин та сприятиме вирішенню проблем становлення ринкової економіки та визначення дієвих механізмів державного регулювання. Однак масштаби ефективності соціального діалогу і партнерства в забезпеченні професійної підготовки на сьогодні обмежені можливостями і наявними ресурсами учасників, залежно від країни, галузі, масштабів підприємств. Окреслено основні напрямки дії держави, з врахуванням основних моделей ринку праці і охарактеризовані індикатори та критерії, що пов'язані зі сферою зайнятості, чинники, які впливають на економічне зростання та підвищують ефективність національної економіки в трансформаційних умовах.

**Ключові слова:** моделі ринку праці; людський капітал; інститути ринку праці; національна модель ринку праці; механізм.

Формули: 0; рис.: 0; табл.: 2, бібл.: 8.

**Annotation.** *The article reflects the trends that have occurred in the labor market in recent decades from the standpoint of the post-industrial paradigm, which has undergone a deep critical rethinking of methodological foundations. The aim of the article is to analyze the existing world models of the labor market; identification of conditions and factors of formation and functioning of the national model of the labor market, taking into account the specifics of the latter; characterizing the further development of the national labor market and outlining the possibility of its optimization in terms of increasing jobs and ensuring productive employment. Today, the institutions of the social and labor sphere in the Ukrainian economy continue to transform from a command and administrative form to a market form. Based on the experience of global development models, Ukraine is trying to rethink approaches to economic development on a post-industrial basis. The article examines the world models of labor market development, with a focus on aspects of institutionalization of the public space of the political, social and economic spheres of economic life. Analysis of existing models makes it possible to establish parameters for harmonizing the interests of such parties to social and labor relations as employers, their organizations; employees (trade unions); the state (executive power). The positive and negative aspects of each model are identified, which are aimed at their long-term transformation into human capital. Taking into account the shortcomings of the Ukrainian labor market, there is a need to rethink and use separate, institutionally adaptive principles and features of the studied models to the realities of social and Labor Relations. The process of modifying the outdated model of the labor market will contribute to the formation of a competitive environment, which will contribute to the effectiveness of interaction between the parties to social and labor relations and will help solve the problems of establishing a market economy and determining effective mechanisms of state regulation. However, the effectiveness of social dialogue and partnership in providing training is currently limited by the capabilities and available resources of participants, depending on the country, industry, and scale of enterprises. The main directions of state action are outlined, taking into account the main models of the labor market, and indicators and criteria related to the employment sector, factors that affect economic growth and increase the efficiency of the national economy in transformational conditions are characterized.*

**Key words:** *labor market models; human capital; labor market institutions; national labor market model; mechanism.*

*Formulas: 0; fig.: 0; tabl.: 2; bibl.: 8.*

**Постановка проблеми.** Світові трансформаційні процеси, мають безпосередній вплив на процеси, які відбуваються на ринку праці і в Україні. Формування Україною власного шляху розвитку, передбачає під собою використання окремих аспектів світового досвіду розвинених країн. Так, наприклад, взявши за основу шведську модель ми маємо врахувати той факт, що системоутворюючим фактором у даному випадку слугує соціальний діалог, тобто: динамічний, безперервний процес, що складається із сукупності методів і форм узгодження інтересів суб'єктів, які беруть у ньому участь і забезпечують їхню конструктивну взаємодію.

Постіндустріальна модель розвитку економіки, що характеризується підвищенням попиту на інтелектуальний капітал та посиленою інформатизацією ринку праці, зумовлює гостру потребу в оновленні знань, розвитку інформаційної інфраструктури, налагодження взаємодії

між інститутами ринку праці, а саме державними та приватними.

Потреба у розвитку соціального партнерства та посилення індивідуалізації, вимагають від ринку праці раціонального розподілення робочої сили між усіма сферами економічної діяльності, оптимальні масштаби зайнятості населення та підвищення соціальної якості життя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналізу моделей ринку праці у своїх роботах приділяють увагу ряд зарубіжних та вітчизняних авторів. Серед них представники класичної школи А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Сей, неокласичного напрямку - Л. Харріс, А. Філіпс Ф. Хайек, А. Маршал, А. Пігу.

Окремий сегмент дослідницької парадигми охоплює аналіз Дж.М. Кейнса та його модель ринку праці. Також заслуговує на увагу монетаристський підхід, сформований М. Фрідманом та розвинений його послідовниками.

Проблематика формування ефективної моделі вітчизняного ринку праці відображена у працях багатьох українських науковців, зокрема, О. Алімова, О. Амосова, О. Амоші, О. Грیشної, Т. Заяць, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, В. Онікієнка, І. Петрової, та інших авторів.

Однак вимагають належного обґрунтування питання можливості використання світового досвіду регулювання ринків праці за для вироблення власної стратегії зайнятості в Україні, що актуалізує необхідність вивчення окресленої проблеми як у теоретичній, так і практичній площинах.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є аналіз існуючих світових моделей ринку праці; виявлення умов та чинників формування й функціонування національної моделі ринку праці, враховуючи специфіку останнього; надання характеристики подальшого розвитку національного ринку праці та окреслення можливості його оптимізації в розумінні збільшення робочих місць й забезпечення продуктивної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У будь-якій країні існують тисячі фірм, ще більше домашніх господарств. Держава складається із значної кількості установ та організацій, куди включені не тільки урядові органи влади, а й громадські організації. Всі вони приймають управлінські рішення, використовуючи інформацію про динаміку господарської системи країни, де вони функціонують.

Таким чином, між суб'єктами встановлюються інституційні зв'язки і відносини, у результаті чого формується спільний економічний простір де відбувається узгодження економічних, соціальних та інших інтересів, що розглядаються економічною теорією. Світовій практиці, відомі різні моделі ринку праці, відповідно до країни, які використовують для пояснення структури

функціонування й пріоритетні напрямки розвитку ринку.

Відомі західні вчені, як А. Маршал, А. Пігу та інші, вивчаючи ринок праці розглядали механізм ринкового саморегулювання як такий, що сам розв'язує проблеми безробіття й дефіциту праці. «Неокласична модель», основу якої складає теорія «цінової рівноваги», розглядає ринок в умовах досконалої конкуренції, де ціна на працю формується на рівні рівноваги обсягу попиту й пропозиції праці. Дана модель базується на основному регулюючому інструменті, яким виступає ціна праці, а зростання заробітної плати — головна причина безробіття.

Модель, що базується на кейнсіанській теорії зайнятості, називають теорією недостатнього попиту. Теорія Дж. Кейнса, базується на обсязі ефективного попиту, що визначає обсяг зайнятості. Ефективний попит, в свою чергу включає споживчий попит (предмети власного споживання) та інвестиційний попит (засоби виробництва).

Головною причиною безробіття прихильники кейнсіанської теорії, вважають у недостатньому обсязі ефективного попиту. Падіння обсягу сукупного попиту пояснюється фазою економічного циклу, тобто психологічним законом споживання. Пояснюючи останнє, Дж. М. Кейнс вважав, що люди схильні збільшувати своє споживання при зростанні доходів, однак, не пропорційно зростанню власним доходам.

Таким чином, в даній моделі, основним інструментом регулювання зайнятості є інвестиційний попит, за рахунок державних видатків.

Еволюція економічної думки, привела до альтернатив макроекономічних моделей на ринку праці. Однією з них стала монетаристська модель, де базовою категорією є природний рівень безробіття. Разом з засновником даної моделі - М. Фрідманом, прихильниками

монетаристської концепції ринку праці, також є: Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. фон Хайек.

В основу, даної теорії виступають можливості досягнення макроекономічної стабільності в умовах вільної конкуренції, тобто ринки із гнучкими цінами на працю, без впливу держави, монополій і профспілок. Модель зображує еластичний попит на працю, тобто на ринку завжди є як дефіцит праці, так і її надлишок. Яскравий приклад тому є інформатизація ринку праці, що обумовила потребу у робітниках, які мають широкий спектр знань та вищий рівень інтелектуальної кваліфікації, внаслідок чого зберігається дефіцит праці та супроводжується пошуком роботодавців необхідних робітників [1].

Сьогодні, найважливішим параметром функціонування ринку праці постає його соціальна орієнтація. Це обумовлює раціональне розподілення робочої сили, оптимальні масштаби зайнятості населення, стимулювання розвитку трудового потенціалу країни, ефективне нагромадження інтелектуального капіталу, впровадження сучасних методів і систем мотивування до праці, підвищення соціальної якості життя усіх верств населення [2].

Важливим засобом досягнення рівноваги на трансформаційному ринку праці є перехід до гнучкої заробітної плати, яка на макрорівні змінюється в залежності від динаміки економічних показників розвитку держави (ВВП, ВНП, продуктивність праці, тощо), а на мікрорівні в залежності від: попиту на певний вид праці, професіоналізму робітника, результатів діяльності підприємства.

Тенденції, що відбуваються на ринку праці, виокремлюють такий особливий вид капіталу як людський, трактуючи його як фактор конкурентоспроможності ринку праці. Зростання ролі людських ресурсів

обумовлені орієнтацією провідних економік на інноваційну модель розвитку.

Особливе місце, займає модель, що базується на теорії раціональних очікувань. Дана модель ґрунтується на очікуванні людей відносно речей, які становлять для них грошовий інтерес. Ринкові суб'єкти збирають і аналізують інформацію під час формування (попиту) загальноприйнятих в економічній теорії переконаннях в тому, що люди поведуться раціонально (відносно власних інтересів та потреб). Особливість моделі полягає у тому, що суб'єкти ринкової економіки (підприємці, споживачі і робітники) - розуміють як функціонує економіка і мають можливість використовувати відібрану інформацію для прийняття рішень, які відповідають їх приватним інтересам.

Розробці нових підходів до цієї проблеми сприяла поява у 1958 році знаменитої роботи англійського економіста А.В. Філіпса «Співвідношення між безробіттям і ступенем вимірювання грошової заробітної плати», де вчений, орієнтуючись на аналіз статистичного матеріалу, побудував криву, яка характеризує зв'язок між середньорічним зростанням заробітної плати й безробіттям. Взаємозв'язок між заробітною платою та безробіттям - є зворотній: якщо заробітна плата зростає швидко, безробіття було невеликим, і навпаки.

Однак, дана позиція суперечить твердженням представників класичної теорії «цінової рівноваги», як вже зазначалося раніше. На їх думку, зростання заробітної платні — головна причина безробіття. У Дж. Кейнса регулюючий ефект заробітної плати розглядається лише на рівні фірми, а основним регулятором ринку праці виступає держава.

Відповідно до світових практик, щодо соціальної моделі партнерства учасники підприємства виконують як економічну, так і соціальну функцію. Так, на прикладі

Європи термін «соціальний партнер» [3] відноситься до різних суб'єктів господарювання.

Досвід сьогодення показує, що в сучасних умовах не існує такої моделі, в якій би держава не регулювала процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні країни, а отже ступінь впливу держави на процеси,

які відбуваються на ринку праці, залежить, насамперед, від моделі економічного розвитку, прийнятий в тій чи іншій країні.

З огляду на це можна виокремити дві внутрішні моделі ринку праці, назвавши їх «патерналістською» та «бюрократичною», і дві моделі державного регулювання економіки «соціально орієнтовану» та «ліберальну».

Таблиці 1

**Характеристика видів моделей ринку праці**

Види моделей Характеристика	Консервативна модель Англосаксонська модель	Демократична модель Німецька модель	Соціал-демократична модель Скандинавська модель
Країни впровадження	США, Японія, Великобританія, Канада, Ірландія	Німеччина, Австрія, Швейцарія	Швеція
Суб'єкти взаємодії	1. Держава 2. Роботодавці 3. Профспілки	1. Роботодавці 2. Профспілки 3. Держава	1. Держава 2. Профспілки 3. Роботодавці
Особливості взаємодії	Загальна правосвідомість сторін, меншою мірою - на законодавче унормування.	Наявність органів соціального партнерства на всіх рівнях.	Відповідний розподіл функцій держави, підприємців та профспілок.
Спрямованість моделей	Темпи економічного зростання (фінансова підтримка корпоративного сектору).	Соціальне партнерство (фінансування соціальних витрат за рахунок страхових внесків).	Соціальна стабільність (державне фінансування соціальних витрат)
Особливості функціонування	Активізації людського фактору, що виступає як суб'єкт усіх стадій соціально-трудоу відносин.	Централізація фінансових надходжень у профспілкових організаціях, висока стабільність переговорного процесу.	Держава - інструмент, за допомогою якого не тільки забезпечується стабільність та розвиток економічної системи, а також високий рівень соціального забезпечення.

*Джерело: систематизовано автором*

Звісно, кожна країна, яка взяла за основу соціально орієнтовану, ліберальну чи консервативну модель економічного розвитку, проходить трансформаційну стадію відбору оптимальних системотворчих принципів з їх подальшим синтезом.

Процес формування ринку праці в Україні супроводжується складними явищами. Найбільш реальною для України є модель ринку праці, що допускає можливість відхилення фактичної

заробітної платні від рівноважної в умовах регулювання попиту й пропозиції праці за активною участю держави [4, 5].

Розглянуті моделі ринку праці теоретично можуть діяти в Україні, але, зважаючи на національні особливості, переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель. Відповідно до неї має діяти певний механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілкового втручання, який складається з суб'єктів, об'єктів,

цілей, функцій, інструментів і засобів впливу, механізмів структури та інфраструктури.

Так, у другій таблиці відображені певні особливості, на які Україна може спиратись та недоліки з якими може стикнутись при впровадженні.

Таблиця 2

**Світові моделі ринку праці порівняльна характеристика**

Японська	Американська	Шведська
<b>Характерні особливості</b>		
Передбачає Централізоване регулювання економічного розвитку країни з боку держави на основі використання переважаючих напрямків та неформальних методів державного регулювання економіки.	Передбачає абсолютне переважання приватної власності; законодавче забезпечення максимальної свободи суб'єктів ринку; проведення державою в основному макроекономічної політики.	Передбачає управління соціально-економічним розвитком на основі активного втручання держави у процес розподілу і перерозподілу доходів, створення сильної системи підтримки соціального населення
<b>Ринок праці (розв'язання проблем зайнятості)</b>		
Працівників або переміщують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві	Свобода роботодавців щодо питань наймання та звільнення, наявність індивідуально договірних відносин на рівні підприємства, фірми, а не галузі, регіону, підвищена мобільність робочої сили, диференціація оплати праці.	Вирішення проблеми шляхом активної політики на ринку праці, спрямовану на профпідготовку працівників і створення робочих місць
<b>Модель економіки</b>		
Розвинене планування, координація діяльності уряду і приватного сектора.	Передбачає наявність у працівників професій, які можуть використовуватись різними фірмами та підприємствами	Значна роль держсектора, в структурі якого переважають об'єкти соціального призначення
<b>Роль держави</b>		
Активне державне регулювання економіки як умова економічного зростання.	Відносно невелика частка державного бюджету в ВВП і питомої ваги державних інвестицій і виплат по лінії соціального забезпечення в структурі державних витрат	Державна – головний суб'єкт господарювання з соціальною політикою, що включають засоби, які мінімізують рівень безробіття і диференціацію населення за рівнем доходів.
<b>Недоліки</b>		
Модель можлива тільки при виключно високій самосвідомості, пріоритеті інтересів нації над інтересами конкретної людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви заради процвітання країни.	При впровадженні цієї моделі існує значний шар "працюючих бідняків", а саме особи, трудові доходи яких не забезпечують мінімальний споживчий стандарт, а іноді вони менші від соціальної допомоги.	Зовнішньополітичний нейтралітет; важкий податковий тягар. Приводить до важкого доступу на ринок праці молоді й осіб із невисокою кваліфікацією; послаблюється стимулююча роль оплати праці; знижуються темпи економічного зростання.
<b>Переваги</b>		
Соціальна організація суспільства в Японії, яка передбачає гармонізацію відносин на всіх його рівнях і у всіх соціальних сферах на основі поваги традицій японського способу життя.	Відсутність соціальної рівності як державного завдання саме воно створює прийнятний рівень життя малозабезпеченим групам населення за рахунок часткових пільг і допомог.	Сильна соціальна політика, що спрямована на скорочення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь найменш забезпечених верств населення

*Джерело: систематизовано автором [6,7]*

Аналіз, показує, що загальна тенденція в Україні, полягає у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що дає змогу у довгостроковому періоді трансформувати трудовий ресурс у людський капітал. Орієнтуючись на соціал-демократичну модель розвитку, Україна враховує необхідність переосмислення та використання окремих аспектів досвіду інших країн та допомагає у вирішенні низки проблеми переходу на вищий рівень від людського ресурсу до капіталу, а саме:

1. На законодавчому рівні – держава не виступає ні як арбітр між роботодавцем та найманим працівником, ні як гарант забезпечення належної законодавчої бази;

2. В українській економіці спостерігається функціонування, швидше, «біпартизму», тобто регулювання та узгодження між двома сторонами (державою – роботодавець), без включення у діалог третьої сторони;

3. Власники засобів виробництва, в свою чергу, мають бути поміркованими та йти на компроміс по відношенню до третьої сторони – найманого працівника, чого в реальному житті не відбувається;

4. Колективний договір – на сьогоднішній день не виконує покладених на нього зав'язань;

Держава повинна здійснювати контроль за встановленням рівня та диференціацією заробітної плати. Однією з найважливіших функцій держави є стимулювання підприємців розвивати свій бізнес, а отже, задовольняти потребу працівників у робочих місцях і підвищувати якість робочої сили. Держава повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її використання. За профспілками залишається контроль за умовами та оплатою праці на підприємствах. З огляду на це механізм соціального захисту має бути поділений на такі інститути [8].

**Висновки.** Викладене свідчить про необхідність вдосконалення державного регулювання ринку праці, а саме:

- налагодження активного соціального діалогу (атрибут успішних демократичних країн) для підвищення рівня офіційної зайнятості;

- забезпечення соціальної відповідальності держави: активна соціальна політика в інтересах більшості населення, консенсусні форми демократії та інститути громадянського суспільства, організації найманих працівників мають достатню силу і користуються належним авторитетом у суспільстві.

Всі ці трансформації пов'язані з історичними особливостями розвитку відносин найманої праці в країні, в яких держава виступала і як законодавець, і як фактичний роботодавець для більшості працівників. В даний час держава багато в чому продовжує сприйматися як джерело реальної влади, здатної регулювати трудові відносини взагалі. Ця думка підтверджується ще й тим, що реальні умови праці значної кількості найманих працівників, як і раніше, визначається в Україні безпосередньо державою.

#### **Література:**

1. Степаненко С. В., Антонюк С. Н., Фещенко В. М., Тимочко Н. О. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. / за ред. проф. С. В. Степаненка. Київ : КНЕУ, 2010. 743 с.
2. Швець В. Я. Виробничо-господарський комплекс міста: проблеми управління та розвитку : навчальний посібник. Київ : Наукова думка. 2003. 383 с.
3. Agreement on Social Policy attached to the Protocol (No 14) on Social Policy annexed to the Treaty Establishing the European Community.
4. Esping-Andersen G. The three worlds of welfare capitalism. Cambridge, 1990.
5. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та зайнятості : навчальний посібник. Київ : Ін-т економіки НАН України. 2010. 300 с.

6. Винокур М. А. Экономика труда / под ред. М. А. Винокура, Н. А. Горелова. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 656 с.

7. Нуреев Р. М. Курс микроэкономики: учеб. для вузов. 3-е изд. Москва : НОРМА НИЦ ИНФРАМ, 2014. 624 с.

8. Олійник О. О. Ризик втрати роботи в Україні. *Економіка України*. 2011. №11. С. 80-87.

**References:**

1. Stepanenko, S. V. Antonyuk, S. N. Feschenko V. M. and Timochko, N. O. (2010), *Istoriya ekonomiki ta ekonomichnoyi dumki* [History of economics and economic thought], KNEU, Kyiv, Ukraine, 743 p.

2. Shvets, V. Ya. (2003), *Virobnicho-gospodarskiy kompleks mista: problemi upravlinnya ta rozvitku* [Industrial and economic complex of the city: problems of management and development], Naukova dumka, Kyiv, Ukraine, 383p.

3. Agreement on Social Policy attached to the Protocol (No 14) on Social Policy annexed to the Treaty Establishing the European Community.

4. Esping–Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge.

5. Boginya, D. P. (2010), *Sotsialno-ekonomichniy mehanizm regulyuvannya rinku pratsi ta zaynyatosti* [Socio-economic mechanism of labor market and employment regulation], In-t ekonomiki NAN UkraYini, Kyiv, Ukraine, 300 p.

6. Vinokur, M. A. (2004), *Ekonomika truda* [Labor economics], Piter, St., Russia, 656 p.

7. Nureev, R. M. (2014), *Kurs mikroekonomiki: ucheb. dlya vuzov* [Microeconomics course: textbook for universities], NORMA NICH INFRAM, Moscow, Russia, part 3, 624 p.

8. OIlynik, O. (2011), “Risk of job loss in Ukraine”, *Ekonomika Ukrayinu*, №11, pp. 80-87.

**Стаття надійшла до редакції 28.09.2020 р.**