

ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

WAYS FOR IMPLEMENTATION OF PUBLIC POLICY IN EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE LABOR MARKET DEVELOPMENT

У статті з'ясовані шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості в контексті забезпечення сталого розвитку ринку праці. Турбулентне та невизначене сьогодення актуалізувало саму сутність сталого розвитку, ще більше зосередило увагу на паритеті між задоволенням сучасних потреб людства і забезпеченням інтересів майбутніх поколінь, особливо в контексті самого існування безпечного довкілля. З'ясовано, що структурно-інвестиційний напрямок регулювання зайнятості в Україні базується на двох складових частинах: по-перше – ринковому саморегулюванню розвитку ринку робочих місць, по-друге – державному впливі на рівень зайнятості населення, що передбачає довгострокову і короткострокову стратегії. Проте такі кризові явища, як падіння ВВП, безробіття, повернення значної кількості заробітчан з-за кордону, спричинені введенням карантину в більшості країн світу та в Україні, через пандемію коронавірусу значно збільшується роль держави, що вимагає від владних інституцій чітких, цілеспрямованих та рішучих кроків не тільки в якості допомоги, скільки в напрямку стимулювання. Запропоновано шляхи удосконалення зайнятості, серед яких: тимчасове зниження податкового навантаження, розширення соціальних пакетів, перерозподіл робочої сили в рамках державної структури зайнятості згідно зі структурними змінами в економічній системі країни; введення до структури гнучкої системи зі стимулами і соціальними засобами з переходом на віддалену роботу; формування кадрів для забезпечення ефективної структури зайнятості закладів, центрів, організацій профпідготовки безробітних, підпорядкованих служб зайнятості. Доведено, що завдяки виваженій таргетованій державній політиці та державним гарантіям у питаннях зайнятості може бути досягнена ефективна та продуктивна зайнятість, адже саме за допомогою неї кожен громадянин має змогу завдяки праці забезпечити собі і власній сім'ї гідний рівень життя, що безпосередньо впливає на ефективність суспільного виробництва, подолання економічної кризи.

Ключові слова: зайнятість, ринок праці, партнерство, співпраця, міжсекторне соціальне партнерство, людський потенціал, підприємницькі мережі, сталий розвиток.

The article explains the ways of implementing the state employment policy in the context of ensuring the sustainable development of the labor market. The modern fast-moving world has updated the essence of the permanent development, it more focuses on parity between the pleasures of the modern needs of humanity and the interests of future generations, especially it applies the existence of a safe environment. It was found that structural the investment direction of employment regulation in Ukraine is based on two components: first - market self-regulation of the employment market development, and secondly – state influence on the employment level of the population and provides for a long-term and short-term strategy.

However, crisis phenomena such as GDP falling, unemployment, the return of a significant number of workers from abroad, caused by the quarantine procedures in most countries and in Ukraine, due to COVID 19 significantly increases state influence and requires clear, focused and decisive steps. Ways to improve employment are proposed: temporary reduction of the tax burden, expansion of social packages, redistribution of labor within the state structure of employment in accordance with structural changes in the economic system of the country; introduction to the structure of a flexible system with incentives and social resources with the transition to remote work; formation of personnel to ensure an effective structure of employment of institutions, centers, organizations of vocational training of the unemployed, subordinated to the employment service. It is proved that thanks to the targeted state policy and state guarantees in employment issues effective and productive employment can be achieved, because it is through it that every citizen is able to provide themselves and their families with a decent standard of living, which directly affects the efficiency of society production, overcoming the economic crisis.

Key words: employment, labor market, partnership, cooperation, cross-sector social partnership, human potential, entrepreneurial networks, sustainable development.

УДК 351.83:331.52
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2020-17-7>

Венгер І.О.
аспірант
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України

Постановка проблеми. На початку нового тисячоліття, а особливо в умовах постійної невизначеності, волатильності та кризових явищ, які все частіше є наслідками розвитку сучасних технологій, людство все чіткіше усвідомлює потребу в новій економічній моделі розбудови, яка б взяла до уваги фактори світової екодинаміки і соціально-економічного прогресу. Досвід показує, що неможливо досягнути будь-якої економічної і соціоекологічної цілі за рахунок іншої. Суспільний розвиток досягається, якщо періодично оновлюється

реалізована модель економічного прогресу. Перехід суспільства до сталої економічної розбудови передбачає, що буде побудована абсолютно нова модель економічного розвитку, базисом якої стане здорове довкілля. У моделі, як у важливому інструменті наукового пізнання, міститься відображення умовно спрощеного образу побудови суспільства згідно з поставленою ним метою.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Для забезпечення сталого розвитку суспільства, навіть в кризові часи,

необхідні важливі умови: державна спроможність та влада, яка знає, що робить і здатна робити правильний вибір, чіткі покрокові комплексні дорожні карти, якісна законодавча база, потрібні послідовні дії всіх учасників ринкових відносин всередині країни, виховання довіри до влади шляхом відкритого довірчого діалогу, потрібен і час для втілення в реальність програмних цілей, однак змоделювати таке суспільство, використовуючи методологію аналізу економічних моделей, можна вже зараз із певними оптимістичними поглядами. Визначення напрямів та шляхів покращення дієвості регулювання державної політики у сфері зайнятості лягло в основу даної наукової статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемами зайнятості та ринку праці займалися такі науковці, як: Гаман Н.О., Діденко Н.Г., Захарова О.В., Іванісов О.В., Карпінський Б.А., Качан Є.П., Шушпанов Д.Г., Маршавін Ю.М., Морозова Н. та інші.

Мета статті – з'ясувати шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості в контексті забезпечення сталого розвитку ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Концепція сталого розвитку, яку багато хто схильний вважати найперспективнішою глобальною концепцією майбутнього розвитку, що має ввібрати в себе новітні наукові та суспільні досягнення і витіснити фрагментарні ідеології, передбачає, зокрема, оперативне моделювання можливих напрямів розвитку, побудову достатньо точних прогнозів з метою вибору найкращого варіанта. Водночас фундаментальною умовою глобального розвитку є забезпечення рівноваги та гармонії з довкіллям, що набуває особливого значення в умовах кризового становища майже всього світу та України зокрема [5].

Структурно-інвестиційний напрямок регулювання зайнятості в Україні базується на двох складових частинах: по-перше – ринковому саморегулюванні розвитку ринку робочих місць, по-друге – державному впливі на рівень зайнятості населення та передбачає довгострокову і короткострокову стратегії [1]:

1. Перша стратегія спрямована на стимулювання створення робочих місць через активізацію інвестиційного процесу, де участь ринкових механізмів та участь держави базуються на залученні інвестицій, кредитному регулюванні, приватизації великих підприємств, пошуку стратегічного інвестора, прямій державній підтримці пріоритетних галузей, поліпшенні загального інвестиційного клімату, залучення міжнародної фінансової допомоги.

2. Короткострокова стратегія передбачає стимулювання створення робочих місць

через розвиток малого бізнесу, зайнятості у домогосподарствах та інших формах самозайнятості, що є ефективним і оперативним заходом в умовах відсутності великих інвестицій у реальний сектор економіки, а карантинні реалії потребують надання державної фінансової допомоги найбільш вразливим верствам населення для зниження соціальної напруги та стимулювання попиту. Розвиток цього напряму економічного стимулювання робочих місць із урахуванням поведінкової стратегії дозволяє у відносно короткий термін зняти напругу на ринку праці. З іншого боку, можливості малого бізнесу, домогосподарств поглинути значну кількість безробітних обмежені.

На фоні карантинних заходів спостерігаються інфляційні процеси до 7%, падіння рівня інвестицій до 14,8%, дефіцит бюджету складає 5,6% ВВП, що безпосередньо впливає на зайнятості і стан ринку праці країни, а також спостерігається тенденція збереження до кінця 2020 року, про що вказує уряд України [2].

Також спостерігаємо таке:

1) відбуваються зміни в поведінці людей, успіввідношенні пропозиції і попиту через хвилю закриттів та повних чи часткових зупинок у роботі підприємств, звільнень, що призводить до дефіциту попиту, можливого зростання тіньової економіки;

2) заходи уряду для підтримки економіки тільки компенсують падіння попиту завдяки соціальному дистанціюванню;

3) змінюється напрям інвестицій у сферах охорони здоров'я, комунальних послуг, освіти, безпеки, сільського господарства, ІТ, в організаціях віддаленої роботи, автоматизації, роботизації;

4) ріст безробіття до рівня 9,4% у 2020 році додатково спричинений поверненням мігрантів, і, як наслідок, надлишок робочої сили призведе до збільшення конкурентності, а отже, до зменшення рівня заробітної плати;

5) маємо масштабні скорочення працівників у сферах розваг, готельному і туристичному бізнесах, операціях із нерухомістю, ремонтних, фінансових та страхових послугах; руйнуються транспортно-логістичні ланцюги, суттєво знижується промислове виробництво, страждає майже весь ритейл, як продуктової, так і легка промисловість;

6) уряд здійснив зміни статей держбюджета, значно скоротивши кошти, призначені для підтримки малого та середнього бізнесу, в той же час наприкінці січня 2020 року Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття збільшив на 500 мільйонів гривень видатки на активні програми сприяння зайнятості [13];

7) існує «дефіцит зовнішнього фінансування та звуження можливостей доступу до міжнародних ринків капіталів (зовнішні ризики) та значне зростання дефіциту державного бюджету та касових розривів у Пенсійному Фонді України, інших Фондах державного соціального страхування (внутрішні ризики)» [2].

Державна служба зайнятості як головний суб'єкт пошуку робочих місць повинна ефективно протистояти викликам ринку праці, запроваджувати ефективні технології надання послуг, забезпечувати розширення їх змісту, проявляти гнучкість в управлінських та організаційних підходах щодо сприяння зайнятості. Служба – один із найважливіших гравців в умовах кризи, потребує в цьому відношенні конкретних дій у співпраці з місцевими учасниками ринку праці – органами місцевого самоврядування, роботодавцями, профспілками, іншими громадськими об'єднаннями, оскільки створення громад, кластеризація регіонів змінює локальні ринки праці та виникає потреба в реорганізації кадрового, фінансового, інфраструктурного забезпечення відповідних служб [3].

Діяльність самої Державної служби зайнятості є іміджевим показником державної політики, адже незадоволеність якістю послуг призводить до небажання співпрацювати зі службою, зниження авторитету серед роботодавців. Це актуалізує клієнтоорієнтованість Державної служби зайнятості на рекрутингових засадах з оперативним пошуком вакансій, індивідуальними програмами працевлаштування, широким використанням ІТ-технологій.

Програмою Міжнародної організації праці (МОП) пропонується надання технічної підтримки Державній службі зайнятості для оцінки можливостей ратифікації та ефективного виконання Конвенції 1948 р. про організацію служби зайнятості (№ 88), Конвенції 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття (№ 168), Конвенції 1990 р. про нічну працю (№ 171) та Конвенції 1997 р. про приватні агентства зайнятості (№ 181) [10].

МОП у своєму докладі пропонує і певні заходи для зменшення негативних наслідків від значного зниження рівня зайнятості [12]:

- 1) тимчасове зниження податкового навантаження, розширення соціальних виплат;
- 2) стимулювати перехід на віддалену роботу зі збереженням зайнятості, впровадження та активізація системи платних відпусток, широкий доступ до послуг охорони здоров'я, з останнім є певні труднощі;
- 3) стимулювання економіки монетарними заходами та адресною підтримкою найбільш чутливих галузей.

Розширення сервісних послуг служби зайнятості в пошуках роботи, надання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці значною мірою залежить від розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій. Наприклад, своєчасна інформація про вивільнення працівників дає можливість орієнтуватися на ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій щодо пошуку вакансій [2].

Доречно запропонувати такі напрямки покращення дієвості регулювання державної політики у сфері рівня зайнятості:

- забезпечити рівні можливості для усіх громадян, незважаючи на національність, стать, вік, соціальний стан, політичні переконання і ставлення до релігії, у втіленні права добровільно працювати і вільно обирати зайнятість;
- забезпечувати ефективну зайнятість, запобігати безробіттю, створювати нові робочі місця та умови для розвитку бізнесу;
- координувати діяльність у секторі зайнятості з рештою напрямів в економічній і соціальній політиці, базуючись на державній та регіональній (використовуючи засади та можливості кластеризації регіонів) програмах зайнятості, в режимі реального часу мобільно змінюючи та коригуючи ці програми;
- організувати співпрацю шляхом відкритого та довірчого діалогу між професійними спілками, асоціаціями підприємств, власниками підприємств, установами, організаціями або уповноваженими ними органами в тісній взаємодії з державними управлінськими структурами щодо розробки, втілення та контролю за тим, як виконуються заходи із забезпечення зайнятості громадян;
- підтримувати міжнародну співпрацю, покликану вирішити проблеми зайнятості людей, використовуючи грантові програми підтримки бізнесу.

Для вдосконалення політики зайнятості необхідна реформа політики доходів, яка регулюватиме роль податкової системи в напрямку формування ринкових механізмів трудової мотивації, крім того, є необхідність удосконалення фінансових механізмів управління зайнятістю, які б забезпечували соціальне страхування на випадок безробіття на достатньому рівні з розподілом тягаря формування відповідних коштів між усіма суб'єктами ринку праці [6]. Для подолання безробіття важливо спрямувати вектор державної політики на економію видатків, надлишкових статей витрат державного сектору, адресну

допомогу, програми стимулювання бізнесу шляхом кредитних програм, зниження податкового навантаження, надання інших податкових преференцій.

Нові підходи в політиці зайнятості спрямовані на підвищення гнучкості ринку праці, зменшення витрат на робочу силу, згортання соціальних програм при одночасному розширенні витрат на підготовку й перепідготовку кадрів, створення додаткових робочих місць, жорсткості умов видачі допомоги. Приймаються заходи для посилення ролі приватного сектора у вирішенні проблем зайнятості, інших соціальних проблем; проводиться політика стримування зростання заробітної плати, зміни тривалості робочого тижня, широкого використання форм неповної зайнятості [4].

Практика показує, що державна підтримка і допомога найбільш потрібна працівникам нижньої та частково середньої ланки, адже саме ця категорія працівників передусім потрапила під хвилю масових звільнень. Професіонали та управлінці, як правило, потребують лише інформаційної підтримки про наявність вакантних посад та загальної ситуації на ринку праці, оскільки самі можуть знайти нову достойну роботу. Таким чином, серед можливих заходів із боку держави щодо сприяння боротьби з безробіттям в Україні можуть бути такі [3]:

1. Стимулювання роботодавців за допомогою пільгового оподаткування або кредитування. Пільгові умови оподаткування або державного кредитування в обмін на заборону звільнення персоналу могли б допомогти підприємствам частково подолати збитки. Проте такий захід ефективний тільки в умовах постійного моніторингу і контролю.

2. Перенавчання звільнених працівників. Особливу увагу слід приділити галузі будівництва, екологічного відновлення територій, туристичній сфері, переорієнтування компаній на проекти державного замовлення в комплексі з перенавчанням робітничих професій може дозволити скоротити рівень безробіття.

3. Організація громадських робіт. Як свідчить практика, будівництво доріг та іншої соціально важливої інфраструктури неодноразово допомагало уряду зменшити рівень безробіття в країні. Така праця не потребує високої кваліфікації від працівника та значних коштів на навчання від держави, Україна потребує не тільки будівництва нових доріг, але й значних обсягів ремонту наявних.

4. Створення центрів розвитку підприємництва, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, впровадження краудфандингових платформ. Поряд із розвитком самозайнятості та вирішенням питань безробіття це сприятиме

розширенню асортименту на ринку товарів та послуг, створенню конкурентного середовища, істотному поповненню місцевих бюджетів, створенню додаткових робочих місць, поліпшенню загальних параметрів інвестиційного клімату. У комплексі з матеріальною підтримкою нових підприємців необхідно вдосконалення нормативної бази із процедурних питань.

5. Сприяння розвитку фермерства, виробництва та реалізації сільськогосподарської продукції, туристичної галузі та ін. Стати частиною процесу з постачання продуктів харчування в інші країни світу.

При системному підході до аналізу регулювання ринку праці та при його вдосконаленні мають враховуватися плинність і мінливість властивостей компонентів регулюючої системи, постійні зміни в зовнішньому середовищі, взаємодія елементів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, окремих її підсистем тощо [7]. Водночас необхідне зосередження на резилентності, тобто здатності системи (державного механізму загалом) долати відхилення, зберігаючи базову функцію і структуру.

Н. Морозовою визначено і теоретично обґрунтовано перспективні напрями державної політики щодо формування моделі динамічної зайнятості з урахуванням специфіки сучасного сталого розвитку та доцільні межі адаптації законодавства України до міжнародних норм у сфері зайнятості, а саме [8]:

- інституціональне оформлення порядку ефективного функціонування ринку праці, яке має включати перегляд чинного законодавства стосовно захисту зайнятості, а саме ухвалення низки допоміжних нормативних документів, які б повністю регулювали питання соціально-трудова відносин зайнятості населення та спонукали до врегулювання в законодавчому плані двох тенденцій: соціалізації і гуманізації праці;

- використання матричної моделі оцінювання трудового потенціалу у сфері зайнятості;

- запровадження системи гнучких форм зайнятості і режимів робочого часу;

- інституційне управління розвитком соціально-орієнтованого простору ринку через створення Центру планування людських ресурсів, роль якого в полягає в ранній діагностиці, прогнозуванні та запобіганні майбутнім структурним дисбалансам між попитом і пропозицією робочої сили у сфері праці;

- формування системи заробітної плати за знаннями та компетенціями у сфері відносин зайнятості;

- використання системного підходу до управління зайнятістю на внутрішньому

ринку праці шляхом утворення відповідної сучасної інтегрованої структури – підрозділу з управління трудовими ресурсами, діяльність якого передбачатиме такі напрями: запровадження сучасних кадрових методик і технологій з управління трудовими ресурсами, удосконалення процедури відбору потенційних працівників, створення ефективних стимулів для трудової віддачі персоналу, кар'єрне зростання перспективної молоді, розвиток персоналу, соціальне партнерство та регулювання відносин зайнятості, безпека здоров'я, створення сприятливих умов праці, дослідження людських відносин (корпоративна культура та організаційний клімат), формування позитивного іміджу українського ринку праці.

Пріоритетним напрямком удосконалення державного управління зайнятстю населення є глибокий аналіз стану зайнятості, який має розглядатися не тільки як соціальний феномен, що зумовлює інтерес тільки з позиції масштабів безробіття, його професійних аспектів, а бути значно глибшим, адже структурна криза економіки є й кризою структури зайнятості, що склалася в господарстві країни. Через тривалий кризовий спад виробничих потужностей разом із прогресуючими інфляційними процесами проблема, пов'язана з аналізом та прогнозуванням зайнятості громадян, формується перед державними управлінськими структурами у якості важливої умови для того, щоб ефективно спроектувати обґрунтовану комплексну систему заходів по вирішенню проблематики зайнятості. Це дає змогу виявлення характеру і тенденцій сучасних активних процесів і своєчасного втручання при необхідному коригуванні.

На наш погляд, реалізувавши сьогодні вищенаведені заходи з покращення політики зайнятості держави, можна допомогти нашій державі швидше подолати фінансово-економічну кризу, адже ефективна зайнятість громадян – основа, завдяки якій стабільно розвивається та процвітає будь-яка правова, демократична соціально-орієнтована держава.

Щоб поліпшити зайнятість українців та її структуру, необхідно:

1) розробити ефективну розрахунково-аналітичну систему, яка б відображала реальні показники кількості наявного населення країни, працівників у різних секторах економіки, працюючих за кордоном та ін.;

2) перерозподілити робочу силу в рамках державної структури зайнятості згідно зі структурними змінами в економічній системі країни, використовуючи кластеризацію регіонів;

3) ввести до структури гнучку систему зі стимулами і соціальними засобами, з акцентом на перших;

4) формувати кадрові резерви різного рівня для забезпечення ефективної структури зайнятості країни, а також закладів, центрів, організацій профпідготовки безробітних, підпорядкованих службі зайнятості.

Системі регулювання зайнятості в Україні притаманна низка недоліків, тож існує необхідність у нових підходах із удосконалення її управлінської системи, яка включатиме реалізацію таких кроків:

1) ідентифікувати перспективні напрями врівноваження робочої сили (професійно-кваліфікаційна та статево-вікова структура як на рівні галузей, так і на рівні регіонів) згідно з виробничими структурою та рівнем;

2) виявити, скільки кадрових ресурсів потрібно народному господарству як у галузевому, так і в регіональному розрізах;

3) виокремити та оцінити перспективні напрями, в яких має формуватися організаційно-економічний механізм управління зайнятстю;

4) оцінити соціально-економічні характеристики цих напрямків відповідно до реальних соціально-економічних процесів у державі та скоригувати такі параметри в залежності від обставин;

5) розробити заходи держмоніторингу, орієнтованих на оптимальне співвідношення галузей та регіонального розподілу робочої сили, підвищення показників її зайнятості та більш ефективного застосування;

6) визначити можливі ризики та створити антикризовий перелік заходів з усіх напрямів функціонування держави для запобігання кризи ліквідності, проблеми зі збереженням життєдіяльності держави.

Висновки і пропозиції. Підсумовуючи, варто зауважити, що державна політика України має бути орієнтована на досягнення найбільш повної, ефективної та продуктивної зайнятості, яка створює умови для розвитку економіки та ефективного суспільного виробництва. Держава має надати гарантії права на працю, створити умови для розвитку, але й кожна людина є відповідальною за власне майбутнє. Адже криза, спричинена пандемією коронавірусу, призвела до нової реальності, змінивши розвиток економіки на стрімке падіння, особливо зазнав величезних збитків малий, середній і навіть великий бізнес, що спричинило зростання безробіття. Негативний вплив коронавірусу, а міг бути і виклик іншого характеру, вимагає швидких та конкретних цілеспрямованих дій влади по підтримки бізнесу.

Ніколи ще не було так важливо бути пильним, скептичним та об'єктивним.

Адже тільки два фактори мають найбільше значення: спроможність державних інститутів та точне розуміння правильного шляху. Криза ставить Україну перед вибором між двома сценаріями: безодня, бідність, безробіття, цінності виживання, некритичне мислення, конкуренції між людьми та країнами, зростання тривожності, руйнування економіки та зниження ефективності всіх систем, розширення державного контролю за рахунок обмеження прав і свобод чи нові можливості для розвитку та вдосконалення державних інститутів, бізнес-середовища, соціуму, серед яких – слідування трендам свободи, соціальної єдності, обмеження монополії влади та формуванню довіри до неї.

Уряд та суспільство, засвоївши негативні уроки, мають обирати вже сьогодні між прагненням до кращих чи залежністю. Адже «на кожному фазовому переході лідерами світу стають не ті, хто має більшу військову міць, політичну вагу чи розвинену економіку, а ті, хто народжує нові сенси» [10]

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гаман Н.О. Державна політика в сфері регулювання зайнятості населення. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : Управління. 2010. Вип.1. С. 172–179
2. Консенсус-прогноз «Україна у 2020–2021 роках: наслідки пандемії». URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/minekonomiki-oprilyudnilo-novij-konsensus-prognoz-na-2020-2021-roki>.
3. Діденко Н.Г. Концептуальні засади публічної політики зайнятості в Україні в контексті євроінтеграції та реалізації угоди про асоціацію. *Економіка*

та держава. Серія: Державне управління. 2018. № 5. С. 77.

4. Захарова О.В. Напрями вдосконалення політики зайнятості та соціального захисту населення України в умовах глобальної економічної кризи / О.В. Захарова, К.В. Гармашова. *Наукові праці ДонНТУ*. Серія: економічна. Вип. 36-1. 2009. С. 191–199.

5. Іванісов О.В. Удосконалення регулювання зайнятості трудових ресурсів України. *Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб.* К. : Техника, 2008. Вип. 80. С. 248–253.

6. Карпінський Б.А. Знаннева економіка та сталий розвиток: моделювання та порівняння. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. Вип. 25.4. С. 223–234.

7. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. Київ : Вид. Дім «Юридична книга», 2003. 258 с

8. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. С. 68.

9. Морозова Н. Пріоритети удосконалення державної політики зайнятості у сфері Державної служби України. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. Вип. 2. С. 139–142.

10. Prohrama hidnoyi pratsi MOP dlya Ukrayiny na 2016-2019 roky. URL : www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../wcms_470684.pdf.

11. Пекар В. Вебінар «Світ після коронавірусу». URL : <https://kmbs.ua/ua/news/svit-pislya-koronavirusu>.

12. Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_741421.pdf.

13. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. URL : <https://www.me.gov.ua/News/Detail?id=366495fc-67f9-4d3a-aaae-3242aeabe07b>.