

DOI: 10.5281/zenodo.1240773

УДК 351:331.5

*Антипцева О. Ю., к.е.н, УІПА, м. Харків*

*Antyptseva O., Ph.D of Economic Sciences, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkiv*

## АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВОЮ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ДО РЕАЛІЙ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ

## ADAPTATION OF FOREIGN EXPERIENCE OF ECONOMIC STIMULATION BY STATE OF EMPLOYMENT OF POPULATION TO REALITIES OF DOMESTIC ECONOMY

*Досліджено та узагальнено досвід розвинених країн світу у сфері регулювання зайнятості населення на основі системного використання державою важелів економічного стимулювання в цілях протидії безробіттю, нарощування продуктивності та максимальної професійної мобільності працівників, регулювання трудової міграції, управління попитом на робочу силу. Проаналізовано сучасний стан та виокремлено перспективні напрямки економічного стимулювання державою зайнятості населення в Україні.*

**Ключові слова:** *зайнятість населення, ринок праці, трудова міграція, державне економічне стимулювання, фінансово-кредитні пільги.*

*The experience of the developed countries of the world in the field of regulating the employment of the population based on the systematic use by the state of levers of economic incentives for combating unemployment, increasing productivity and maximum professional mobility of workers, regulating labor migration, managing the demand for labor is studied and summarized. The modern state is analyzed and perspective directions of economic stimulation by the state of employment of the population in Ukraine are allocated.*

**Keywords:** *employment of population, labor market, labor migration, state economic stimulation, financial and credit benefits.*

**Постановка проблеми.** Сфера зайнятості значно впливає на соціальну, економічну і демографічну структуру суспільства, позначається на психології населення, процесах формування громадських цінностей і соціальних орієн-

тирів людей. Між тим, в сучасних умовах больовими точками ринку праці в Україні залишаються структурні диспропорції; недостатні темпи зростання числа робочих місць; ризики безробіття, пов'язані з погрозами скорочення виробництва неконкурентної продукції та згоранням нерентабельних виробництв, спадом зайнятості в ряді регіонів; слабкий контроль міграційних потоків; соціальна нестабільність. Досвід розвинених країн світу демонструє, що одним з дієвих інструментів, який дозволяє певною мірою нейтралізувати та усунути вплив перелічених факторів на динаміку ринку праці є державне економічне стимулювання зайнятості населення. Система фінансово-кредитних пільг, що декларується та забезпечується державою, стимулює відновлення динамічної рівноваги попиту та пропозиції, підвищення гнучкості ринку праці, пошук нових можливостей розширення зайнятості та створення ефективних робочих місць з гідними умовами праці на основі розширення джерел формування фінансової бази розв'язання проблем зайнятості при збереженні паритету інтересів всіх суб'єктів ринку праці. Наявність жорсткого дефіциту бюджетних коштів в Україні спонукає до пошуку ефективних механізмів регулювання зайнятості населення, застосування яких забезпечує перерозподіл джерел фінансування даної сфери між урядом, підприємцями і працівниками на основі узгодження економічних інтересів всіх зацікавлених сторін, що підкреслює актуальність обраної тематики та створює підстави для дослідження та адаптації досвіду державного економічного стимулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах до реалій української економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем розробки та реалізації державної політики в сфері зайнятості присвячено роботи Д. П. Богині, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Г. Т. Пальчевич [1, 3-5]. Високо оцінюючи вклад вчених-економістів, слід відзначити, що у вітчизняній науковій літературі не достатньо з'ясована та вимагає подальшого дослідження проблема ефективного застосування системи державних економічних важелів в контексті регулювання зайнятості економічно активного населення країни.

**Постановка завдання.** З огляду на зазначене, метою статті є вивчення зарубіжного досвіду економічного стимулювання державою зайнятості населення та розробка рекомендацій щодо його практичного використання у вітчизняній практиці.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно опублікованим Всесвітнім економічним форумом Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017, Україна за рік втратила шість позицій і серед 138 країн світу перемістилася в рейтингу з 79 на 85 місце. За показником «Ефективність ринку праці» Україна посіла 73 місце, а за здатністю утримувати таланти – 114 місце зі 138 країн світу [6], тому модернізація соціально-трудових відносин в Україні за сучасних умов залишається одним з провідних чинників забезпечення ефективного розвитку національної економіки та створення стійких конку-

рентних переваг країною у світовому економічному просторі.

Ситуація на ринку праці в Україні у поточний період часу є дуже складною. Протягом 2010-2016 р.р. фіксується тенденція до поступового скорочення кількості економічно активного населення, яке зменшилось на 14,1% і станом на 01.10.2017 р. становило 17,9 млн. осіб [9], що обумовлено високим рівнем смертності працездатного населення, активізацією процесів трудової міграції, наслідками анексії АР Крим та веденням військових дій в Донецькій та Луганській областях.

Спостерігається скорочення кількості зайнятого населення. За 9 місяців 2017 року його чисельність, порівняно з аналогічним періодом 2016 року, в цілому по країні зменшилася на 110,8 тис. осіб [9]. Рівень безробіття економічно активного населення за цей період часу у середньому становив 9,4% [9]. В Україні найбільш незахищеною від ризиків безробіття є молодь у віці 15 – 24 роки – рівень безробіття серед таких осіб у 2017 р. досяг 18,9% [9] та є максимальним серед всіх вікових груп, що обумовлено їх низькою конкурентоспроможністю на ринку праці внаслідок відсутності необхідних професійних навиків та досвіду роботи.

Невирішеною проблемою в Україні залишається системне незадоволення попиту працедавців на висококваліфіковану робочу силу в наслідок невідповідності компетенцій найманих працівників потребам робочих місць. Посиленню професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці сприяє відтік висококваліфікованої робочої сили за кордон, де рівень реальної заробітної плати по аналогічних вакантних посадах значно вище. Так, за період 2015-2017 р.р. кількість трудових мігрантів, що мали роботу за кордоном склала 1275,6 тис. осіб, з яких професіонали, фахівці, технічні службовці становили 9,1% та кваліфіковані робітники за іншими професійними групами - 49,3% [9]. Не менш болючою в Україні залишається і проблема професійної підготовки та розвитку фахових навиків працівників з метою збільшення їх продуктивності та професійної мобільності.

Оскільки динаміка ринку праці відбивається на соціально-економічних, демографічних, політичних процесах у суспільстві, реформа сфери трудових відносин, що входить до переліку першочергових пріоритетів реалізації Стратегії сталого розвитку "Україна – 2020" [10], повинна якомога швидше забезпечити налагодження ефективного та результативного співробітництва всіх суб'єктів ринку праці, тому в умовах сьогодення серед інструментів регулювання поведінки його учасників найбільш перспективними є ті, що спрямовані на координацію і кооперацію зусиль всіх зацікавлених сторін шляхом сприяння узгодженню їх приватних економічних інтересів та встановлення взаємовигідних партнерських відносин. Найбільш перспективними у цьому аспекті є методи державного економічного стимулювання зайнятості.

У Законі України «Про зайнятість населення» задекларовано систему заходів щодо сприяння зайнятості населення, серед яких чільне місце відведено методам економічного стимулювання діяльності роботодавців, спрямо-

ваної на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб, забезпеченню молоді першим робочим місцем, підтримки зайнятості осіб з інвалідністю та громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці [7].

Так, роботодавцю, який протягом 12 місяців створив нові робочі місця, залучив працівників і щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен місяць, протягом наступних 12 місяців за умови збереження вказаного рівня заробітної плати, державою компенсуються фактичні витрати у розмірі 50% суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць. У разі зменшення штатної чисельності працівників та фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію (ч. 3 ст. 23). З нашої точки зору, скористатися цією податковою пільгою в Україні зможуть виключно фінансово стабільні роботодавці, коло яких в умовах сьогодення вкрай обмежене.

Законом передбачена компенсація витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій їх зайнятості протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази. Тривалість компенсації витрат роботодавця понад шість місяців визначається рішенням відповідних органів управління, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, а не регламентується у законодавчому порядку. Зазначимо, що однією з вимог застосування заохочувальних пільг державою є забезпечення механізму їх автоматичної дії, що явно ігнорується при пролонгації терміну покриття витрат роботодавця (ч. 2 ст. 24).

У разі звільнення працівника, з ініціативи роботодавця або за згодою сторін, за якого виплачувалася компенсація до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до бюджету. Зауважимо, що при такому підході, всі ризики, пов'язані із звільненням працевлаштованих осіб раніш встановлених термінів, навіть за їх власним бажанням, приймає на себе саме роботодавець, що може звести нанівець стимулюючий вплив передбаченої в Законі пільги.

Законом встановлена також компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менше ніж на дванадцять календарних місяців, на підготовку та підвищення кваліфікації (ч. 3 ст. 24).

Для роботодавця, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та мають статус безробітного, строком не менше ніж на два роки щомісяця протягом одного року компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. У разі звільнення працівника до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається в повному обсязі до бюджету

або на його робоче місце працевлаштовується інший безробітний (ч. 1, 2 ст. 26).

Аналогічні преференції передбачено і для суб'єктів малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності (ч. 2, 3 ст. 27).

З метою стимулювання самозайнятості населення Законом передбачена для безробітних з числа застрахованих осіб, за їх бажанням одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності (ч. 1 ст. 27).

В 2016 р. 3,8 тис. осіб з числа безробітних пройшли безкоштовне навчання та започаткували власну справу, скориставшись даною пільгою. Однак, кількість таких осіб у загальній чисельності безробітних склала всього 0,22%, що при рівні безробіття економічно активного населення у 9,3% важко визнати достатнім.

В цілях збільшення професійної мобільності окремих категорій працівників, Законом (ст. 30) надається право на одноразове отримання ваучера за державний кошт на перепідготовку та підвищення кваліфікації за професіями для пріоритетних видів економічної діяльності. У 2016 р. було зафіксовано суттєве скорочення попиту на отримання ваучера за рядом напрямів з переліку, затвердженого Мінсоцполітики України, що призвело до зменшення на 43% кількості ваучерів, за якими була проведена оплата порівняно з прогностичними обсягами. З метою усунення даної проблеми наказом Мінсоцполітики від 13.05.2017 р. № 762 діючий перелік був розширений на 11 позицій.

Серед причин скорочення попиту на ваучери зазначають і невідповідність умов навчання, що пропонуються більшістю закладів освіти, вимогам зайнятих осіб, які бажають підвищити власний кваліфікаційний рівень за індивідуальними планами та програмами, не втрачаючи роботи.

Згідно зі змінами, які було внесено в Закон України «Про зайнятість населення» наприкінці 2017 р., відносно громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, підприємствам з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для забезпечення робочими місцями даної категорії громадян. Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років, підприємствам з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників (ч. 2 ст. 14).

У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування таких громадян, з нього стягується штраф за кожен необгрунтовану відмову у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (ч. 2 ст. 53).

З нашої точки зору, застосування вказаних штрафних санкцій до робо-

тодавців є досить сумнівним, оскільки в Законі не конкретизовано за якими критеріями відмову у працевлаштуванні можна кваліфікувати як необґрунтовану. Крім того, в документі не регламентовано термін протягом якого особа, що належить до пільгової категорії громадян, після працевлаштування повинна відпрацювати на підприємстві на умовах повної зайнятості. Тобто, механізм забезпечення реалізації встановлених санкцій не забезпечено.

Таким чином, слід зазначити, що у діючому профільному Законі закріплено заохочувальні податкові пільги, що мають суто цільовий характер, є адресними та спрямовані на підвищення зацікавленості роботодавців у розширенні попиту на робочу силу. Однак, як свідчать наведені вище статистичні дані, їх практичне застосування суттєвим чином не вплинуло на динаміку зайнятості та безробіття в Україні, що значною мірою обумовлено наступними причинами:

- задекларовані у Законі пільги слабо враховують фінансові можливості та реальні потенції більшості суб'єктів господарювання в Україні стосовно створення нових робочих місць з щомісячними виплатами в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу;

- позитивна динаміка мінімальної заробітної плати, зміни розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, нестабільність законодавства у сфері трудових відносин суттєвим чином впливають на масштаби застосування встановлених пільг;

- в Законі не передбачено спеціальні пільги для працедавців, що інвестують у розвиток фахових навиків власних працівників з метою підвищення їх кваліфікації, збільшення продуктивності та професійної мобільності;

- недосконалим є механізму забезпечення реалізації задекларованих пільг, оскільки порядок їх надання не регламентовано Законом, а затверджується окремо Кабінетом Міністрів України, високі вимоги до працедавців для отримання преференції та досить громіздка процедура повернення відшкодувань істотно звужують коло тих, хто виявляє зацікавленість скористатися такими пільгами.

В умовах посилення інтеграційних процесів для України вкрай важливим є вивчення та залучення позитивного досвіду інших країн у галузі державного економічного стимулювання зайнятості населення. Зауважимо, що до розгляду пропонуються лише ті заходи, які на практиці ще не використовувалися в Україні, але, доцільність їх застосування підтверджена позитивними ефектами державного управління зайнятістю у провідних зарубіжних країнах світу. Їх досвід говорить про те, що механізм державного економічного стимулювання зайнятості населення органічно вбудовано в систему ринкових відносин і реалізується на основі скоординованого застосування комплексу фінансово - кредитних регуляторів, а заохочувальні пільги носять суто цільовий характер, є закріпленими законодавчо і діють автоматично (Таблиця 1).

Систематизація зарубіжного досвіду  
економічного стимулювання державою зайнятості населення

Напрями формування стимулюючого впливу	Країна	Заходи щодо сприяння зайнятості населення
1	2	3
Протидія трудовій міграції молоді та забезпечення її першим робочим місцем, запровадження стимулів для стажування на підприємствах	США Штат Огайо	Фірми, що надають місця для 20-тижневого курсу стажувань у реальних умовах праці для студентів вищої школи на підприємствах штату отримують податкові преференції від штату
	США Штат Алабама	Підприємства надають студентам коледжей та вищих шкіл штату місця для практичного навчання. За умови успішного навчання, студент гарантовано отримує на цьому підприємстві робоче місце за фахом з можливістю проходження підвищення кваліфікації у вищій школі. Штат надає підприємствам-учасникам ініціативи знижку у розмірі 50% податку на прибуток
Підвищення кваліфікації, збільшення продуктивності та професійної мобільності працівників	Японія [4, с. 128]	Часткове покриття витрат роботодавцям, що забезпечують реалізацію заходів по професійній підготовці працівників на виробництві; виплата дотацій роботодавцям, які надають можливість персоналу підвищувати свій рівень кваліфікації на державних курсах підготовки
	Німеччина [8, с. 112, 113]	Для підприємств, що здійснюють фінансування професійного навчання персоналу на виробництві передбачено зниження податків або звільнення від податків, якщо виробництво має прибуток; включення витрат на навчання в ціну продажу продукції.
	Англія [8, с. 114, 115]	Підтримка безперервної професійної освіти на виробництві для малого бізнесу, де штат працівників не перевищує 50 осіб шляхом надання позики, процент з якої сплачується Міністерством освіти і зайнятості, а повернення позики відтермінується від 6 до 12

		місяців, залежно від її розмірів. Підтримка безперервної освіти для приватних осіб: «Позики на розвиток кар'єри» – банківська позика з відтермінованим поверненням; «Позика на професійну освіту» – покриття витрат на навчання із суми податків приватної особи, в разі, якщо результатом навчання буде отримання національної професійної кваліфікації
Забезпечення балансу зайнятості. Протидія безробіттю.	США Штат Вісконсін	Департамент зайнятості пропонує програми для актуалізації знань працівників прямо на їх робочих місцях, при цьому бере на себе 50% вартості організації навчання і гарантує 25% податкову знижку на прибуток для підприємства-учасника програми
	Японія [2, с. 39]	Стимулювання до укладання угод між підприємствами про спільне використання робочої сили
Забезпечення балансу зайнятості. Протидія безробіттю.	Німеччина [2, с. 37, 38]	Податкові пільги для фірм з оренди робочої сили, які забезпечують працівникам постійну роботу та надають їм пакет соціальних послуг при умові їх тимчасової зайнятості на різних підприємствах за профілем даної фірми.
	Німеччина [2, с. 37, 38] Франція [2, с. 38]	Виплата допомоги по безробіттю працівникам з низькою заробітною платою для збереження робочого місця. Зниження на 30% терміном на 6 місяців податків для підприємств, що створені безробітними Звільнення терміном на 6 місяців від сплати внесків на соціальне страхування підприємств, створених безробітними

Очевидно, що уряди розвинутих країн надають перевагу створенню гнучкої системи безперервної професійної підготовки прямо на виробництві та розвитку фахових навиків працівників упродовж всього життя з метою збільшення їх конкурентоспроможності та максимальної професійної мобільності. Спостерігаються прояви децентралізації механізму регулювання ринку праці і застосування відповідних методів економічного стимулювання зайнятості на регіональному рівні. Найактуальнішими напрямками залишаються сприяння

зайнятості та протидія безробіттю, в тому числі молоді, що здобула освіту.

З урахуванням виявлених світових тенденцій та реалій вітчизняної економіки, доцільно, з нашої точки зору, розширити систему заходів економічного стимулювання державою зайнятості населення шляхом:

- зменшення податкового навантаження на роботодавця, що за власний рахунок і на постійній основі здійснює програми професійного навчання на виробництві та підвищення кваліфікації й перепідготовки власного персоналу;

- надання податкових пільг роботодавцям, що укладають угоди між підприємствами про спільне використання робочої сили та солідарне несення витрат на її професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку;

- звільнення від податків на визначений термін підприємств, створених безробітними;

- часткове відшкодування витрат за рахунок податкових пільг суб'єктам господарювання, що створюють робочі місця для практичної підготовки студентів.

**Висновки.** Отже, в сучасних умовах господарювання вирішення проблеми оптимізації зайнятості економічно активного населення країни вимагає консолідації зусиль різних груп суб'єктів економіки шляхом формування на державному рівні ефективної системи економічних інструментів та механізму їх практичного застосування на основі постійної адаптації до мінливих умов оточуючого середовища з метою оптимізації перерозподілу наявних трудових ресурсів на макrorівні та забезпечення сталого економічного розвитку країни, сучасних соціальних стандартів та зростання добробуту суспільства, що виступає предметом подальших наукових досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Богиня Д. П. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень. – Одеса : ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 39–46.

2. Дубинська І. І. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання внутрішніх та зовнішніх загроз : автореф. дис. к-та екон. н. / І. І. Дубинська. – Одеса : МУБП, 2016. – 186с.

3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. – 2010. – 251 с.

4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вибір (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інст. демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.

5. Пальчевич Г. Т. Забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Г. Т. Пальчевич // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 70–78. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nrkntu\\_e\\_2014\\_25\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nrkntu_e_2014_25_13.pdf).

6. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016-2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytyngu-krayin-svitu-za-indeks-omglobalnoyikonkurentospromozhnosti1>.

7. Про зайнятість населення: Закон України. Редакція від 20.01.2018 №5067-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

8. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ: ІНТО НАПНУ. 2015. – 176 с.

9. Ринок праці в Україні. Зайнятість та безробіття. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm).

10. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

### References

1. Bohynia, D.P. "Regulation of social and labor relations in the labor market under conditions of international integration [Rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn na rynku pratsi v umovakh mizhnarodnoi intehratsii]." *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen : zbirnyk naukovykh prats.* 32 (2008): 39–46. Print.

2. Dubynska, I.I. "Management of human resources of the region in terms of rising external and internal threats [Upravlinnia trudovymy resursamy rehionu v umovakh zrostannia vnutrishnikh ta zovnishnikh zahroz]." Diss. ... PhD of Economic Sciences. Odesa, (2016): 168. Print.

3. Kolot, A.M. *Social and labor sphere: the state of relations, new challenges, trends of development [Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku]*. Kyiv, 2010, Print.

4. Libanova, Ye.M. *Human development in Ukraine: an innovative choice [Liudskyi rozvytok v Ukraini: innovatsiinyi vybir]*. Kyiv: Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2008. Print.

5. Palchevych, H.T. "Ensuring employment of the population under conditions of the formation of an innovative economy [Zabezpechennia zainiatosti naselennia v umovakh stanovlennia innovatsiinoi ekonomiky]." *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky* (2014): 70-78. Web. 23 Feb. 2018 <[http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_e\\_2014\\_25\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2014_25_13.pdf)>.

6. *Pozysiiia Ukrainy v reitynhu krain svitu za indeksom hlobalnoi konkurentospromozhnosti 2016-2017*. Web. 23 Feb. 2018 <<http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytyngu-krayin-svitu-za-indeks-omglobalnoyikonkurentospromozhnosti1>>.

7. Про зайнятість населення: Закон України. Редакція від 20.01.2018 №5067-17. Web. 23 Feb. 2018 <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>>.

8. Pukhovska, L.P., Vornachev, A.O. and Leu, S.O. *Professional development of the personnel of enterprises in the countries of the European Union [Profesiinyi rozvytok personalu pidpriemstv u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu]*. Kyiv, 2015. Print.

9. *Rynok pratsi v Ukraini. Zainiatist ta bezrobittia*. Web. 23 Feb. 2018 <[https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm)>.

10. *Stratehiia staloho rozvytku «Ukraina – 2020»*. Web. 23 Feb. 2018 <<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>>.