

СПЕЦИФІКА РЕГУЛЮВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ РИНКІВ ПРАЦІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Визначено чинники впливу на світовий ринок праці та зайнятість. Розглянуто стратегію Європейського Союзу у сфері зайнятості. Висвітлено концептуальні засади регулювання ринків праці європейських країн (Німеччини, Швеції, Фінляндії, Норвегії, Великобританії). Окреслено головні стратегічні заходи, спрямовані на мінімізацію негативних наслідків для ринку праці України. Наголошено на необхідності формування інфраструктурного забезпечення вітчизняного ринку праці через створення системи економічних та інституційних засобів, інструментів, які забезпечують раціональні обсяги та взаємодію попиту на робочу силу з її пропозицією, захист вітчизняного виробника, розвиток людського капіталу. Визначено головні підходи до реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні, врахування яких дасть змогу сформувати ефективну систему регулювання ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, політика зайнятості, Європейська стратегія зайнятості, концепція "flexicurity" (гнучкості) ринків праці, активна політика зайнятості, конкурентоспроможна робоча сила.

JEL: J 20, J 21

Постановка проблеми. Найважливіші чинники, які за сучасних умов впливають як на світовий, так і національний ринок праці та зайнятість, акумулюються у посиленні глобалізаційних процесів, прогресі технологій та підвищенні мобільності робочої сили. Тому подальша трансформація українського ринку праці, з одного боку, має відбуватися із врахуванням викликів часу та адаптації до них загальнодержавної політики у сфері зайнятості, а з іншого, орієнтуватися на максимально ефективне використання наявного в країні трудового потенціалу, що, актуалізує необхідність вивчення досвіду регулювання ринків праці зарубіжних країн з метою обґрунтування напрямів побудови вітчизняної моделі ринку праці, яка була б адекватною сучасному рівню розвитку ринкових відносин в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика формування ефективної моделі вітчизняного ринку праці відображена у працях багатьох українських науковців, зокрема, О. Алімова, О. Амосова, О. Амоші, О. Власюка, М. Долішнього, С. Бандура, І. Гнібіденка [7], О. Грішнєвої, Т. Заяць, А. Колота, І. Кравченко [9], Г. Купалової, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова та інших авторів. Однак вимагають належного обґрунтування, зокрема можливості використання європейського досвіду регулювання ринків праці задля вироблення адекватної стратегії зайнятості в Україні, що актуалізує необхідність вивчення окресленої проблеми як у теоретичній, так і практичній площинах.

Постановка мети і завдань. Метою статті є з'ясування специфіки регулювання європейських ринків праці, її оцінка з позиції впровадження у практику регулювання ринку праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Посилення глобалізаційних процесів, прогрес технологій та підвищення мобільності робочої сили поряд з безумовно позитивними результатами впливу на ринки праці мають негативні соціально-економічні наслідки: масове безробіття, яке пов'язане як зі структурними змінами в багатьох галузях виробництва, так і підвищенням вимог до якості робочої сили; зростання соціальної незахищеності; збільшення майнової нерівності населення. Як відомо, співвідношення між доходами 20% найбагатших категорій населення в країні не має перевищувати доходи 20% найбідніших більше, ніж у 10 разів. У США цей показник сьогодні становить 9. Особливо стрімко впродовж останніх років відбувалося розшарування британського суспільства, де за підрахунками професора Шеффілдського університету Денні Дорлінга лише за 2010 р. статки найбагатшого 1% населення Великобританії зросли на 20%, а у кризовому 2009 р. – на 25%. В Україні, за даними експертів, різниця між доходами найбагатших і найбідніших складає щонайменше 40 разів. Сукупні активи 100 найзаможніших українців становлять 61% річного ВВП країни [1].

Ще одним характерним чинником сучасної світової економіки є зниження народжуваності населення в економічно розвинутих країнах, внаслідок якого відбувається його старіння. Цей процес спостерігається у більшості європейських країн (Німеччина, Іспанія, Італія, Великобританія та ін.). З 1960 до 2000 рр. тривалість життя в країнах ЄС загалом підвищилася на вісім років. У нових країнах-членах Євросоюзу цей показник нижчий: 65–72 роки – у чоловіків (порівняно з 73–78 роками в ЄС–15), 75–78 років – у жінок (з 79–83 роками відповідно) [2]. Поглиблення цих тенденцій призведе в недалекому майбутньому до зміни структури і якості робочої сили в країнах ЄС: висока питома вага працівників старшого віку, скорочення частки молоді, яка з'являється на ринку праці, знижують трудову і територіальну мобільність робочої сили. Водночас з приєднанням десяти нових держав-членів: Кіпру, Чехії, Естонії, Угорщини, Латвії, Литви, Мальти, Польщі, Словаччини та Словенії (2004 р.) чисельність населення ЄС збільшилася майже на 20%, однак і в цих країнах є схожі демографічні тенденції. Спостерігається зростаюча тенденція до посилення впливу етнічних, культурних та релігійних відмінностей в структурі робочої сили, яка буде зберігатися, а можливо, і посилюватиметься внаслідок старіння корінного населення, нестачі робочої сили в окремих регіонах і секторах, безробіття серед некорінного населення, бідність. За даними Євростату, до 2060 р. чисельність літніх людей, вік яких перевищує 65 років, загалом у ЄС зросте майже вдвічі, а старших 80 років — потроїть. Швидше, ніж у середньому в ЄС, "старіє" населення Німеччини: вік 20% німців уже перевищує 65 років. Водночас політичні та економічні реформи в країнах, що розвиваються, призводять до підвищення міграційної активності робочої сили. У комплексі всі ці чинники сформували низку відмінних ознак у сфері зайнятості населення:

- 1) формування глобального ринку праці (з характерною активною динамікою робочої сили між країнами, які відчувають нестачу у ній, і країнами-донорами трудових ресурсів);
- 2) виникнення нових, адекватних сучасному рівню розвитку інформаційних технологій і комунікацій, форм зайнятості;
- 3) підвищення вимог до якості робочої сили за умов реалізації нових конкурентних стратегій бізнесу, які забезпечують ефективність останнього;
- 4) переміщення компаній-виробників в регіони і країни, які є споживачами їх товарів і послуг, зорієнтоване на залучення місцевої робочої сили [3].

Постійна мінливість глобальної економіки, яка впливає на спеціалізацію інвестицій і робочих місць, кардинально змінюючи мапу міжнародного поділу праці, спонукає

уряди багатьох країн формувати нові підходи до регулювання національних ринків праці та сфери зайнятості з урахуванням необхідності дотримання активної стратегії, заснованої на позитивних можливостях глобалізації. При цьому координуються усі напрями політики – торговельна, конкурентна, промислова, інвестиційна, освітня, зайнятості. Для України, яка є активним учасником світового економічного співтовариства, важливим завданням стає вивчення досвіду розвинених країн у даній сфері і, зокрема, європейських держав, які використовують окрім традиційних, тих, які склалися впродовж усієї історії розвитку ринкової економіки, нові підходи до розуміння, оцінки перспектив та розробки політики державного регулювання ринку праці.

Об'єднання економічного простору стало поштовхом для формування цілісної політики зайнятості для держав, які входять до складу ЄС. У 1997 р. на саміті ЄС у Люксембурзі була висунута ідея Європейської стратегії у сфері зайнятості, цілями якої стали:

- забезпечення повної зайнятості;
- підвищення продуктивності та якості праці;
- сприяння єдності та згуртованості [4].

Європейський Союз, скориставшись компетенціями, які надані йому Амстердамським договором¹, розробив важливі напрями політики у сфері зайнятості, які загалом відображають усвідомлення необхідності здійснення активної політики на ринку праці (зокрема, покращення можливостей для розвитку посередницької діяльності, підприємництва, сприяння гнучкості у поведінці працівників і підприємств). У рамках Лісабонського засідання Європейської Ради в 2000 р. і започаткованого на ньому Лісабонського процесу, політика в галузі зайнятості, освіти і в соціальній сфері поступово перетворюється на предмет політики ЄС, яка утверджує парадигму конкурентоспроможності з першочерговою метою перетворення Європи на найдинамічніший у світі, базований на знаннях, економічний простір [5, с. 30]. У зв'язку з цим передбачена необхідність усунення перешкод, які заважають якісному і кількісному підвищенню рівня зайнятості. Якщо це вдасться, то, на думку фахівців, у перспективі стане можливим досягнення “загальної зайнятості”, яка у 2003 р. була вперше задекларована як один із орієнтирів політики в галузі зайнятості поряд із підвищенням якості робочих місць і продуктивності праці, а також із посиленням соціальної згуртованості і соціальної інтеграції в суспільство [5, с. 30].

Політика ЄС щодо зайнятості залишається вірною монетаристським принциповим переконанням 80-х рр. ХХ ст. у тому розумінні, що зосереджена на пропозиції робочої сили. Якщо підйом економічної кон'юнктури чи довгоутримуваний вал зростання відкриє шанси для працевлаштування, то більш гнучке, з вищим рівнем освіти населення ймовірно за все зможе скористатися ними [5, с. 30]. Невід'ємною частиною Європейської стратегії щодо зайнятості є освітня політика, яка спрямована на:

- підвищення якості систем загальної і професійної освіти: поліпшення можливостей доступу до мережі Інтернет, підвищення кваліфікації викладачів у галузі нових технологій, щорічне зростання інвестицій у людський капітал;

¹ Амстердамський договір 1999 р. знаменує перелом у розумінні ролі політики ЄС у галузі зайнятості, освіти і в соціальній сфері. Уперше в рамках політики в галузі зайнятості розглядаються не тільки якісні аспекти (наприклад, безпека на робочому місці), а й фіксується додаткова компетенція ЄС, що передбачає сприяння підйому кількісного рівня зайнятості шляхом розробки скоординованої стратегії в галузі зайнятості [5, с. 29].

– спрощення доступу до отримання загальної і професійної освіти для всіх: скорочення частки осіб від 18 до 24 років, які здобули лише середню освіту і не продовжують навчання на вищому рівні;

– забезпечення відкритості загальної і професійної освіти: оволодіння іноземними мовами, сприяння забезпеченню мобільності та готовності до початку самостійної діяльності.

Ці стратегічні цілі чітко вказують на освітню наступальну стратегію, яка передбачає насамперед поліпшення якості пропозиції на ринку робочої сили в державах – членах Європейського Союзу. Майбутня роль системи освіти однозначно сформульована як така, що “слугує розвитку економіки” [5, с. 32–33].

Європейські країни відрізняються розмаїттям підходів до регулювання сфери зайнятості та ринку праці. Так, у Франції, Німеччині та Скандинавських країнах діє доволі жорстке трудове законодавство, яке суворо регулює взаємовідносини між працедавцями та найманими працівниками з питань найму, звільнення і умов праці. Активну роль на ринку праці відіграють профспілки, які вдаються до різних заходів відстоювання своєї позиції – від прийняття галузевих колективних угод – до страйків, проведення яких регламентується законом. Зокрема, у Німеччині профспілки беруть безпосередню участь в управлінні підприємствами через введення до складу ради директорів компанії необхідної для прийняття або відхилення тих чи інших рішень кількості представників профспілкової організації [3]. Розвинена система соціального страхування забезпечує реалізацію державних гарантій щодо громадян, які втратили роботу, пенсіонерів, інвалідів, матерів. У цих країнах функціонують розвинені системи професійної підготовки та перекваліфікації безробітних і працюючих громадян.

Для країн Північної Європи (Швеції, Фінляндії, Норвегії) характерним є створенням розгалуженої системи соціальної підтримки для всіх громадян, яка фінансується із загальних доходів держави, а не за рахунок індивідуальних внесків. Мета цієї системи в тому, щоб на основі рівного доступу до базових соціальних благ зменшити нерівність і несправедливість. Активна політика держави у сфері зайнятості в таких країнах, як Швеція та Норвегія, зорієнтована на застосування заходів з попередження безробіття в поєднанні з підтримкою безробітних. Політика зайнятості в цих країнах включає чотири основних елементи:

1) обмежувальну фіскальну політику, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування зростання прибутковості високоприбуткових компаній задля зниження інфляційної конкуренції між ними у підвищенні заробітної плати;

2) політику солідарності в заробітній платі, яка має на меті досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану підприємця чи галузевої приналежності фірми;

3) стимулювання створення нових робочих місць, а також центрів з підготовки та перенавчання кадрів;

4) селективну (вибіркову) підтримку в секторах економіки, які мають низькі економічні показники, але при цьому забезпечують вирішення важливих соціальних завдань [3].

На відміну від країн континентальної Європи, регулювання ринку праці у Великобританії здійснюється за мінімальної участі держави і профспілок. Наймані працівники мають право звернутися за захистом своїх інтересів до суду або до суду з питань вирішення трудових спорів у випадку, якщо працедавець порушує умови

контракту про найм щодо заробітків, умов праці або режимів робочого часу. Всі трудові спори розглядаються в межах прецедентного права, коли судді і присяжні, всебічно досліджуючи причини та обставини розбіжностей між працівником і працедавцем, приймають рішення. Ця система формувалася впродовж всієї історії Великобританії і до цього часу застосовується в Ірландії, США, Канаді, Австралії та інших країнах [3]. Британська система соціального страхування надає широкі можливості для підтримки рівня доходів у період безробіття. Допомоги з безробіття надаються державою в межах програми національного страхування, яка фінансується переважно за рахунок обов'язкових страхових внесків з боку працедавців і найманих працівників. Відповідні виплати здійснюються впродовж одного року за рахунок страхових внесків громадян, які втратили роботу і вдаються до її активного пошуку. Після закінчення року безробітні отримують соціальні виплати, які є значно меншими, ніж допомога з безробіття. Окрім державних програм, широко застосовуються різні схеми додаткового страхування з безробіття, які пропонуються фінансовими організаціями цієї країни. У Великобританії важливе значення надається професійній підготовці кадрів: діють програми для молоді, а також програми, які поєднують навчання дорослих безробітних з їх частковою зайнятістю, при цьому працедавцям, які надають робочі місця для набуття досвіду роботи безробітним, виплачуються субсидії. Для громадян, які перебувають без роботи тривалий час, запроваджені програми зі стимулювання їх виходу на ринок праці (консультування, навчання, інформаційна підтримка тощо) [3]. Примітно, що Великобританія ще в 1988 р. відмовилася від фінансування проектів зі створення нових робочих місць, спрямувавши ці кошти на реалізацію активних дій на ринку праці.

Сьогодні можна виділити декілька напрямів, які є визначальними у вирішенні проблем на ринку праці в країнах ЄС і є головними складовими аспектами сучасної політики зайнятості:

- збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через зміну законодавства, яке регулює використання праці цих категорій населення, забезпечує стимулювання гнучкої зайнятості та спрямоване на боротьбу з гендерною сегрегацією;

- збільшення тривалості активного трудового життя за рахунок стимулювання раннього виходу молоді на ринок праці, а також утримання осіб старших вікових категорій у сфері зайнятості через зниження пенсійного віку, відмову від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості;

- стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни у системі соціального страхування, у тому числі страхування з безробіття;

- підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересувань в межах ЄС.

На особливу увагу заслуговує концепція, яка складає основу сучасної стратегії зайнятості в країнах ЄС і позначена терміном "flexicurity" (з англ. *flexible* – гнучкий, *security* – безпека), під яким необхідно розуміти політику, спрямовану на посилення гнучкості ринків праці, гнучкості організації роботи та трудових відносин, з одного боку, і гарантій зайнятості та доходів – з іншого, а також гнучкості робочої сили. При розробці стратегії гнучкості була взята за основу датська модель, введення якої в 1993 р. призвело до зниження рівня безробіття в цій країні з 12 до 5%, при цьому зростання номінальної заробітної плати склало від 3 до 5% на рік [3]. Основні заходи гнучкої політики зайнятості включають:

- мотивацію професійної підготовки працівників упродовж всього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншим видам діяльності, що підвищує шанси їх працевлаштування при зміні кон'юнктури ринку праці;
- підтримку рівних можливостей для всіх на ринку праці;
- гнучкість умов зайнятості: організацію роботи та робочого часу, механізми формування заробітної плати, мобільність працівників;
- зміну форм трудових контрактів з урахуванням потреб працедавців та працівників;
- сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості;
- адаптацію систем соціального захисту для підтримки мобільності робочої сили [3].

Стратегії гнучкості вимагають широкої підтримки з боку працівників, працедавців та інших суб'єктів ринку праці. При цьому особлива увага акцентується на формуванні відповідальності самих найманих працівників за їх професійну діяльність упродовж життя. Шляхи досягнення гнучкості мають бути збалансованими з урахуванням інтересів усіх груп економічно активного населення – тих, хто конкурентоспроможний зараз, а також громадян, які опинилися найменш затребуваними на ринку праці. Тому в країнах, які, забезпечуючи традиційно високий рівень гарантій у соціально-трудої сфері (Франція, Німеччина), реалізують перехід до стратегії гнучкої зайнятості, урядові реформи супроводжуються масовими акціями протесту населення. Прикладами таких протестів були виступи французьких студентів проти ухвалення закону, яким передбачені заборони на звільнення молодих спеціалістів, а також масові страйки працівників залізничного транспорту, викликані змінами пенсійної системи, які скасовують безліч пільг та збільшують пенсійний вік. У Німеччині працівники тієї ж галузі вимагали підвищення мінімальної оплати праці, державні службовці – скасування рішення про збільшення тривалості робочого часу з 38,5 до 40 годин, а працівники міжнародної торговельної корпорації Wal-Mart виступили з вимогами до керівництва компанії щодо підвищення заробітної плати до рівня, визначеного в колективному договорі, забезпечення безпечних умов праці, надання медичної страхівки кожному працівнику, тобто – за дотримання умов галузевих угод, які діють у Німеччині [3].

Таким чином, у більшості розвинутих країн Європи проводиться активна політика зайнятості, існують розвинені інститути ринку праці, а також системи професійної підготовки населення та соціального страхування, зорієнтовані на ефективне функціонування ринку праці. Однак масштаби і напрями державного регулювання сфери зайнятості суттєво різняться: від регулювання усіх аспектів ринку праці та якнайширшої участі профспілок у діяльності підприємств (Франція, Німеччина) до застосування ліберальних законів, які визначають лише загальні правила та процедури регулювання трудових відносин, регламентують свободу найму та звільнення для працедавців і забезпечують можливість активного сприяння з боку держави під час професійної підготовки та адаптації безробітних на ринку праці (Великобританія). Проте проведення активної політики зайнятості в традиційному розумінні найчастіше не призводить до бажаних результатів, викликаючи опір як з боку працедавців, які прагнуть обмежити використання найманої робочої сили, так і безробітних, які зазнають труднощів у працевлаштуванні.

Незважаючи на відмінності між країнами, особливість європейської стратегії зайнятості загалом полягає у врахуванні тісної взаємозалежності між економічною ефективністю і соціальним прогресом в рамках національних систем країн-членів ЄС. Ефективна економіка, високий рівень соціального захисту, система безперервної освіти

та соціальний діалог є неодмінними атрибутами сучасної Європейської моделі розвитку. Безперервна освіта нині розглядається як основний інструмент захисту працівника у разі втрати ним роботи чи інших змін у його професійній діяльності. Зміна місця роботи поступово стає нормою: упродовж трудового життя людина неодноразово змінює професію.

Базуючись на досвіді європейських країн, збалансована державна політика у сфері зайнятості в Україні повинна здійснюватись на засадах солідарності, тісної співпраці держави, профспілок і організацій працедавців. Головними стратегічними заходами, спрямованими на мінімізацію для ринку праці негативних наслідків, мають бути такі:

- підвищення розміру оплати праці, його наближення до розмірів оплати праці в сусідніх європейських країнах;
- підвищення професійно-кваліфікаційних характеристик вітчизняної робочої сили та її конкурентоспроможності;
- розвиток інститутів ринку праці;
- введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;
- реформування системи соціального захисту;
- участь у розробці міжнародних норм регулювання трудових відносин;
- досягнення Україною домовленостей з державами-реципієнтами українських працівників-мігрантів щодо їх легалізації, посилення соціального захисту, включаючи пенсійне забезпечення, посилення правового захисту [6, с. 385].

За умов, коли стійкість економіки визначається її здатністю сприймати зміни, адаптовуватися до них, а також передбачати позитивні та негативні тенденції, які сприяють чи перешкоджають розвитку, виникає необхідність вироблення нових підходів до регулювання сфери зайнятості та ринку праці. З огляду на це ринок праці України насамперед повинен мати відповідне інфраструктурне забезпечення, зокрема систему економічних та інституційних засобів, інструментів, що забезпечують раціональні обсяги та взаємодію попиту на робочу силу та її пропозиції, захист вітчизняного виробника, розвиток людського капіталу. При цьому необхідно забезпечити системний підхід до визначення механізмів та інструментарію регулювання ринку праці, а отже, розглядати їх як сукупність взаємопов'язаних елементів [6, с. 386].

Формування ефективної системи регулювання ринку праці неможливе без розгортання механізму його саморегулювання, зокрема через посилення конкуренції між носіями робочої сили за гідні робочі місця та належні умови праці і працедавцями за залучення необхідної кількості кваліфікованої робочої сили, підвищення територіальної і професійної мобільності робочої сили, підвищення рівня оплати праці.

Висновки. При удосконаленні системи регулювання вітчизняного ринку праці необхідно враховувати посилення глобалізаційних процесів, які прямо впливають на вітчизняний ринок праці через міграційні потоки і попит на робочу силу в середині країни з боку транснаціональних і міжнаціональних компаній, що спричиняє трансформацію вітчизняного ринку праці у частину глобального та інтеграцію з ним. Окрім цього, глобалізація економіки опосередковано впливає на ринок праці України через міжнародну торгівлю, іноземні інвестиції, зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, які займають важливе місце в українському експорті та імпорті, зовнішні позики суб'єктів господарювання, держави, зміну курсу національної валюти до провідних валют світу.

Пом'якшити негативні прояви глобалізації економіки для суб'єктів вітчизняного ринку

праці можливо лише за умови здійснення збалансованої державної політики як тактичного, так і стратегічного характеру. Серед короткотермінових заходів належну увагу потрібно приділяти встановленню вмотивованих захисних бар'єрів задля обмеження відкритості вітчизняного ринку праці. Враховуючи значний позитивний вплив на економічний стан України грошових переказів мігрантів, необхідно, навпаки, активніше забезпечувати полегшення умов переказування українськими мігрантами зароблених коштів в Україну. Головними стратегічними завданнями для України повинні стати підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів, розвиток виробництва інноваційної продукції на базі сучасних робочих місць, ефективніше використання сільськогосподарських угідь та наукового потенціалу країни.

Реалізація в державній політиці визначених підходів дасть змогу сформувати ефективну систему регулювання ринку праці, яка сприятиме досягненню повної і продуктивної зайнятості.

Література

1. Зануда А. Майнова нерівність в Україні: гірше, ніж на "дикому Заході" / А. Зануда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2012/01/120119>.
2. Барінова М. ЕС–25 : будущее социальной политики / М. Барінова // Человек и труд. – 2005. – № 3. – С. 23–30.
3. Эсаулова, И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах Европейского Союза / И. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.lawmix.ru/bux/44006>.
4. Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007 // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
5. Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість : яку роль відіграє ЄС? / Лотар Вітте, Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. – К. : Заповіт, 2006. – 44 с.
6. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : моногр. / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
7. Гнибіденко І. Ефективність соціального діалогу в Україні – сучасні реалії та перспективи / І. Ф. Гнибіденко, В. І. Жуков, М. П. Лукашевич та ін. / Соціальний діалог на ринку праці України: питання теорії та практики : зб. наук. праць. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 128 с.
8. Заработная плата в мире в 2010–2011 гг. : политика в области заработной платы в период кризиса // Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2010. – М. : МОТ. – 122 с.
9. Кравченко І. Формування робочої сили : мегаекономічний аспект / І. С. Кравченко // Економіка України : політико-економічний журнал. – 2011. – № 11. – С. 69–87.
10. Jakob Funk Kirkegaard. Making Labor Market Reforms Work for Everyone: Lessons from Germany // Peterson Institute for International Economics. Policy Brief, 2014. – P. 14–1.
11. Ralph Chami, Adolfo Barajas, Thomas Cosimano, Connel Fullenkamp, Michael Gapen, and Peter Montiel. Macroeconomic Consequences of Remittances // International Monetary Fund, Washington DC, 2008.

12. Jerald Schiff, Philippe Egoumé-Bossogo, Miho Ihara, Tetsuya Konuki, and Kornélia Krajnyák. *Labor Market Performance in Transition: The Experience of Central and Eastern European Countries*, 2006.

References

1. Zanuda A. "Property inequality in Ukraine: worse than the "Wild West". / A. Zanuda [WWW resource]. – Available at: <http://www.bbc.co.uk/ukrainian/business/2012/01/120119>.
2. Barynova M. "EU-25: the future social policy" / M. Barynova // "Human and labor". – 2005. – № 3. – P. 23-30.
3. Esaulova I. "Modern Approaches to regulation of labor market in EU developing countries" / I. Esaulov // "Personnel. Personnel management". – 2008. – № 8. [WWW resource]. – Available at: <http://www.lawmix.ru/bux/44006>.
4. Joint employment report 2006/2007, *Employment in Europe 2007* // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
5. Witte L. *European social model and social cohesion: the role played by the EU?* // Lothar Witte, Foundation. Friedrich Ebert Stiftung, Regional Representative in Ukraine and Belarus. – K.: Covenant, 2006. – 44 p.
6. Marshavin Y. "Regulation of the labor market of Ukraine: Theory and Practice systematic approach" [Monograph] / Y. Marshavin. – K.: Alterpress, 2011. – 396 p.
7. Hnybidenko I. "The effectiveness of social dialogue in Ukraine – the current realities and prospects" / I.F. Hnybidenko, V.I. Zhukov, M.P. Lukashevich et. al. / "Social dialogue in the labor market of Ukraine: Theory and Practice": coll. sciences. works. – K.: IPK DSZU, 2007. – 128 p.
8. *Wages in the world in the 2010-2011: Politics in the field wages period of crisis* // Group of support of decent work. ILO Office for Eastern Europe and Central Asia, 2010. – Moscow: ILO. – 122 p.
9. Kravchenko I. "Formation of labor: mega economical aspect" / I.S. Kravchenko // "Economy of Ukraine: Political and Economic Journal". – 2011. – № 11. – P. 69–87.
10. Jakob Funk Kirkegaard. *Making Labor Market Reforms Work for Everyone: Lessons from Germany* // Peterson Institute for International Economics. Poliscy Brief, 2014. – № PB 14–1.
11. Ralph Chami, Adolfo Barajas, Thomas Cosimano, Connel Fullenkamp, Michael Gapen, and Peter Montiel. *Macroeconomic Consequences of Remittances* // International Monetary Fund, Washington DC, 2008.
12. Jerald Schiff, Philippe Egoumé-Bossogo, Miho Ihara, Tetsuya Konuki, and Kornélia Krajnyák. *Labor Market Performance in Transition: The Experience of Central and Eastern European Countries*, 2006.

Редакція отримала матеріал 24 лютого 2014 р.