

*Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidprijemstv i orhanizatsii oblasti za 2010 rik* [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2010]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2011.

*Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidprijemstv i orhanizatsii oblasti za 2011 rik* [Key financial indicators of enter-

prises and organizations of the region in 2011]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2012.

Odegov, Yu. G. *Trudovoy potentsial promyshlennogo predpriiatiia* [Working potential of industrial enterprises]. Moscow: Progress, 1986.

Skomorokhov, R. V. *Proizvoditelnost truda: rezervy rosta* [Labour productivity: growth reserves]. Moscow: Znanie, 1989.

УДК 331.56

## СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

ЦІЖМА Ю. І.

УДК 331.56

### Ціжма Ю. І. Структура зайнятості населення в умовах демографічної кризи в Україні

Стаття присвячена теоретичним і практичним питанням формування структури зайнятості населення в умовах демографічної кризи. Уточнено визначення поняття «структура зайнятості», в якому підкреслюється його мінливість, багаторівневість складових та здатність пристосовуватися під зовнішні умови функціонування. Досліджено соціально-економічні умови, що склалися на даний момент часу, окрему увагу приділено демографічній кризі в Україні та її особливостям. Обґрунтовано цілі суспільства щодо політики зайнятості, виділено ознаки порушення структурної збалансованості зайнятості. Обґрунтовано політику зайнятості населення в умовах демографічної кризи, запропоновано практичні рекомендації щодо її регулювання. Узагальнено види та форми зайнятості населення. Обґрунтовано необхідність додаткового виділення таких ознак класифікації структури зайнятості, як територіальна приналежність, види економічної діяльності, рівень диференціації доходів, що сприятиме обґрунтованому вибору методів регулювання зайнятості.

**Ключові слова:** структура зайнятості, демографічна криза, види та форми зайнятості, ознаки класифікації структури зайнятості.

**Бібл.:** 8.

**Ціжма Юрій Іванович** – викладач, кафедра теоретичної та прикладної економіки, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

УДК 331.56

### Ціжма Ю. І. Структура занятості населення в умовах демографічного кризису в Україні

Статья посвящена теоретическим и практическим аспектам формирования структуры занятости населения в условиях демографического кризиса. Уточнено определение понятия «структура занятости», в котором подчеркивается его изменчивость, многоуровневость составляющих и способность приспосабливаться под внешние условия функционирования. Исследованы социально-экономические условия, которые сложились на данный момент времени, отдельное внимание уделено демографическому кризису в Украине и ее особенностям. Обоснованы цели общества по вопросам политики занятости, выделены признаки нарушения структурной сбалансированности занятости. Обоснована политика занятости населения в условиях демографического кризиса, предложены практические рекомендации по ее регулированию. Обобщены виды и формы занятости населения. Обоснована необходимость дополнительного выделения таких признаков классификации структуры занятости, как территориальная принадлежность, виды экономической деятельности, уровень дифференциации доходов, которые будут содействовать обоснованному выбору методов регулирования занятости.

**Ключевые слова:** структура занятости, демографический кризис, виды и формы занятости, признаки классификации структуры занятости.

**Библ.:** 8.

**Ціжма Юрій Іванович** – преподаватель, кафедра теоретической и прикладной экономики, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаника (ул. Шевченко, 57, Ивано-Франковск, 76018, Украина)

UDC 331.56

### Tsizhma Y. I. Structure of Employment of Population under Conditions of a Demographic Crisis in Ukraine

The article is devoted to theoretical and practical aspects of formation of the structure of employment of population under conditions of a demographic crisis. It specifies definition of the «employment structure» notion, in which its changeability, multilevel structure of components and capacity to adapt to external conditions of functioning are underlined. It studies socio-economic conditions, which are established at the moment, and pays special attention to the demographic crisis in Ukraine and its specific features. It justifies goals of the society on the issues of the employment policy and marks features of violation of the structural balancing of employment. It justifies the policy of employment of population under conditions of the demographic crisis and offers practical recommendations on its regulation. It generalises types and forms of employment of population. It justifies a necessity of additional allocation of such features of employment structure classification as territorial belonging, types of economic activity, level of differentiation of income, which would facilitate a justified selection of methods of employment regulation.

**Key words:** structure of employment, demographic crisis, types and forms of employment, features of classification of employment structure.

**Bibl.:** 8.

**Tsizhma Yuriy I.** – Lecturer, Department of the Theoretical and Applied Economics, Precarpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenka, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

Незалежно від моделі економічної системи проблеми використання праці займають провідне місце в політиці держави, оскільки вони нерозривно пов'язані із соціально-економічними процесами, що відбуваються в країні. З іншого боку, зайнятість населення сама обумовлює соціально-економічний розвиток, причому одним із найважливіших його факторів є збалансована структура зайнятості. Зміни в структурі зайнятості,

які характеризуються значним дисбалансом між демографічною ситуацією і реальними потребами ринку, негативно позначаються на стані вітчизняної економіки.

Проблема зайнятості в контексті розвитку демографічних процесів досить інтенсивно досліджувалася протягом усього етапу переходу до системи ринкових відносин. У перехідний період вирішення багатьох проблем зайнятості зводилося до боротьби з безробіттям;

і у науковій літературі, і в державній політиці не розмежувалися політика зайнятості й політика на ринку праці. У той же час загальнотеоретичним питанням зайнятості та заходам щодо реструктуризації зайнятості на державному рівні не приділялося належної уваги. Тому на сьогодні існує нагальна потреба в структурній перебудові у сфері зайнятості населення.

Слід зауважити, що проблеми зайнятості населення, а особливо її структури, були в центрі уваги сучасних українських вчених-економістів С. І. Бандура, А. І. Безтелесної, Д. П. Богині, І. К. Бондара, В. І. Герасимчука, О. А. Грішної, М. І. Долішнього, Є. П. Качана, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогора, Ю. М. Маршавіна, В. В. Онікієнко та ін.

Окремі питання управління процесами зайнятості були розглянуті в роботах російських вчених: І. Богданова, В. Куликова, В. Костакова, С. Рязанцева, С. Рогачова, Г. Хасаєва, Л. Чижової та ін.

Мета даної статті полягає в дослідженні видів, форм зайнятості населення та ознак класифікації її структури, а також у визначенні змін, які є необхідними в структурі зайнятості в умовах демографічної кризи в Україні.

У відповідності до законодавства зайнятість – це «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [2].

Відповідно до Економічного енциклопедичного словника структура зайнятості населення – це сукупність різних типів і форм зайнятості та взаємодія між ними в межах певних національних економічних систем [4].

Трубіч С. Ю. визначає структуру зайнятості як таку, що характеризує розподіл працівників за сферами і галузями народного господарства, а також за професійно-кваліфікаційним рівнем [8].

Качан Є. вважає, що структура зайнятості – це сукупність пропорцій у використанні робочої сили суспільства між: кількістю зайнятих і не зайнятих трудових ресурсів у суспільному виробництві; кількістю зайнятих, розподілених за видами зайнятості; зайнятих в матеріальному виробництві й у невиробничій сфері; кількістю зайнятих у галузях матеріального виробництва й у найважливіших галузях невиробничої сфери; кількістю зайнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп [3].

Прушківська В. В. розуміє під структурою зайнятості населення перш за все поділ населення за секторами, за галузями, за регіонами, за професійно-кваліфікаційними характеристиками, за віком і статтю [6].

Розвиваючи зазначені підходи та поглиблюючи їх, під структурою зайнятості пропонується розуміти форму представлення видів і форм зайнятості у вигляді сукупності елементів і зв'язків між ними, які визначаються виходячи з соціально-економічних умов, що склалися на даний момент часу та соціально-економічних цілей суспільства. Дане визначення підкреслює мінливість, багаторівневість складових і здат-

ність пристосовуватися під зовнішні умови функціонування.

Тому доцільним є більш докладне дослідження соціально-економічних умов, що склалися на даний момент часу та цілей суспільства щодо зайнятості населення.

Щодо соціально-економічних умов функціонування ринку праці та формування ефективної структури зайнятості, що склалися на даний момент часу, то тут, перш за все, слід звернути увагу на демографічну кризу.

Сучасна демографічна ситуація в Україні кваліфікується фахівцями як гостра демографічна криза. Така оцінка заснована на результатах аналізу статистичних показників. Результати їх робіт підтверджують наявність в Україні системної демографічної кризи й звуження демографічної бази для відтворення людських ресурсів, що являє реальну загрозу національній економіці та створенню трудового потенціалу суспільства.

Демографічна криза – це сукупність соціально-демографічних проблем сучасності, що зачіпають інтереси всього суспільства. І хоча демографічна криза не є суцільно українським феноменом, а значною мірою обумовлена загальноєвропейським демографічним трендом зміни способу життя та відтворення населення, вона має свої особливості. Скорочення чисельності населення, зниження тривалості життя, падіння народжуваності й від'ємне сальдо міграції є головними показниками демографічної кризи в Україні.

Головна особливість демографічної кризи в Україні полягає в тому, що, якщо у світі демографічна ситуація характеризується швидким, в окремі роки вибуховим приростом населення, то в Україні вона проявляється в скороченні населення. Інша особливість демографічної ситуації в Україні полягає в зниженні народжуваності й зростанні смертності. Однак зниження народжуваності спостерігається й у високорозвинених країнах, особливо в Європі, але для них характерна низька смертність, тому там відбувається хоча й незначний, але приріст населення. Низька народжуваність у майбутньому приводить до гострої нестачі робочої сили, особливо молодих кваліфікованих кадрів при одночасному швидкому старінні населення. Якщо рівень народжуваності залишається низьким, відбувається швидке скорочення чисельності населення, і для того, щоб якимось компенсувати цей процес, стає потрібен масовий приплив мігрантів.

Високий рівень смертності в Україні ріднить нас із країнами, що розвиваються, але там спостерігається високий приріст населення за рахунок високої народжуваності. У результаті в цих країнах відбувається омоложення населення й виникає надлишок молодого робочої сили. Головними причинами смерті осіб у працездатному віці є неприродні причини – нещасні випадки, отруєння, травми й суїциди. Україну відносять до країн з високим рівнем смертності. Для неї характерний один із найбільших гендерних розривів у показнику очікуваної тривалості життя при народженні, що є наслідком високої смертності чоловіків у працездатному віці. При цьому в Україні ж на тлі зниження чисельності населення, насамперед, через високу смертність і низьку народжуваність, досить високими залишаються показники без-

робіття, про що свідчить високий рівень трудової еміграції в інші країни, в основному, країни ЄС та Росію.

Наступна особливість демографічної ситуації в Україні – зниження середньої тривалості життя населення, тоді як в інших країнах світу вона росте, хоча в деяких і повільно. Очевидно, що здоров'я людини впливає на пропозицію праці, тобто на кількість відпрацьованих годин і рішення про участь у трудовій діяльності, а також на продуктивність праці, тобто величину продукту, зробленого за одиницю робочого часу.

Демографічні процеси в Україні давно вийшли за рамки суто внутрішнього процесу. Відкритість кордонів, широкі можливості реалізації трудової діяльності та пошуку кращого життя зумовили великі масштаби трудової міграції. Трудова міграція є складовою демографічних процесів. Вона формується відповідно до потреб у робочій силі та пропозиції трудових ресурсів. Потреба виникає внаслідок розвитку економіки та формування нових робочих місць.

Таким чином, врахування впливу демографічної кризи на структуру зайнятості через низку факторів (рівень народжуваності, темпи зростання чисельності працездатного населення, його статевікова структура, ступінь економічної активності різних демографічних і етнічних груп працездатного населення, процеси імміграції і т. ін.) є необхідним. Процес народжуваності, виявляючи прямий вплив на демографічну ситуацію, відхиляється від норм простого відтворення населення, приводячи до скорочення чисельності економічно активного населення. При цьому погіршується статевікова структура населення країни, скорочується чисельність економічно активного населення, погіршуються відтворювальні процеси робочої сили, виникають труднощі заповнення неперспективних і низькооплачуваних робочих місць, формується необхідність імпорту робочої сили. Тому методичні підходи щодо вдосконалення структури зайнятості повинні базуватися перш за все на врахуванні демографічної ситуації.

Розглянувши соціально-економічні умови, що склалися на даний момент часу, перейдемо до цілей суспільства щодо зайнятості населення.

Цілі суспільства щодо політики зайнятості складаються в досягненні структурної збалансованості шляхом створення робочих місць у пріоритетних галузях і поступового їх згортання в безперспективних, підвищення мобільності працівників, їх професійної адаптації, регулювання трудової міграції, удосконалення інформаційно-статистичного забезпечення зайнятості й ринку праці та диференційованого підходу до зайнятості різних соціально-демографічних груп. Політика на ринку праці, яка спрямована на допомогу особам, що шукають роботу, повинна сприяти їх ефективному перерозподілу за секторами, галузями, професіями і територіями.

Структурна збалансованість зайнятості має вертикальний і горизонтальний зрізи. Горизонтальний зріз характеризує оптимальний розподіл чисельності зайнятих між різними сферами трудової діяльності й галузями економіки; вертикальний зріз оцінює рівновагу між

основними соціально-професійними стратами й кваліфікаційними групами найманих працівників.

Ознаками порушення структурної збалансованості зайнятості, які характерні для українського суспільства, є: одночасне співіснування надлишку й дефіциту різних категорій працівників; збільшення працюючих не за фахом і наближення масштабів перепідготовки кадрів до масштабів їх первинної підготовки; надмірне зростання неформальної та вторинної зайнятості; високий ступінь соціальної нерівності серед працюючих [1].

Стратегічні цілі політики зайнятості полягають у досягненні високого рівня життя населення, у створенні умов для розвитку людини на основі підвищення ефективності економіки. Тактичні цілі спрямовані на збалансованість попиту та пропозиції робочої сили на основі попиту та пропозиції робочих місць, на забезпечення повної, продуктивної й ефективної зайнятості. Державна політика зайнятості включає комплекс активних і пасивних заходів щодо створення й збереження робочих місць, попередження масового безробіття, підтримці її на соціально-прийнятному рівні, розробці й здійсненню програм і проектів, що забезпечують вихід із застою депресивних регіонів і т. д. Регіональний рівень державної політики зайнятості переслідує ті ж стратегічні й тактичні цілі, що й державний, але передбачає більш повне використання наявних можливостей регіону, пошук нетрадиційних шляхів вирішення проблем зайнятості. Серед них: усунення адміністративних обмежень на переміщення робочої сили; підготовка й перепідготовка робочої сили з урахуванням особливостей праці в даному регіоні; підтримка (адміністративна, податкова) діяльності роботодавців по створенню ними робочих місць, у тому числі для осіб з обмеженими можливостями; розширення діапазону суспільних робіт для осіб, що довгостроково перебувають у статусі безробітних; налагодження співробітництва між адміністраціями трудонадлишкових і трудонедостатніх регіонів щодо тимчасового використання робочої сили на основі контрактів; залучення іноземного капіталу в регіони з підвищеним рівнем безробіття, у тому числі для розвитку малого й середнього бізнесу.

Щоб пропозиція робочої сили значно не перевищувала попит, держава повинна проводити цілеспрямовану попереджувальну політику щодо соціальної підтримки окремих слабо захищених верств працездатного населення, які могли б піти з ринку праці, зменшивши навантаження на наявні вакантні робочі місця й знизивши, тим самим, напруженість на поточному ринку праці. Таке регулювання зайнятості пов'язане з вдосконаленням програм допомоги жінкам, які мають дітей; молоді, що сполучає роботу з навчанням; соціального забезпечення пенсіонерів, які через низькі пенсії вимушені працювати; зі стимулюванням гнучкої зайнятості.

Дослідивши основні складові, які використано для визначення структури зайнятості, перейдемо до опрацювання видів і форм зайнятості з метою узагальнення та вдосконалення її класифікаційних ознак.

У науковій літературі зустрічається безліч класифікацій видів і форм структури зайнятості, нерідко ці поняття помилково ототожнюються.

Найчастіше виділяють такі види зайнятості (як способи залучення населення в трудову діяльність): повна, продуктивна, раціональна, ефективна.

*Повна зайнятість* за ринкових умов (враховуючи принцип добровільності праці) означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було в радянські часи, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення та ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама по собі повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів праці.

*Продуктивна зайнятість* – це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Вона означає перевищення економічних вигід, отриманих у результаті цієї зайнятості, порівняно з витратами на організацію праці. Продуктивність зайнятості з погляду працівника означає отримання трудового доходу більшого, ніж мінімально необхідний для відтворення робочої сили. Продуктивність зайнятості з погляду роботодавця означає отримання прибутку від найманої праці.

*Раціональна зайнятість* – це одночасно і економічно, і соціально доцільна зайнятість. Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дає змогу працівникові досягти високої продуктивності праці і мати заробіток, який забезпечує нормальне життя, а підприємцю дає змогу досягти високої ефективності виробництва без екологічної, соціальної та іншої шкоди для суспільства.

Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають *ефективною зайнятістю*. Ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі й робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. Зрозуміло, що у зв'язку з постійним розвитком потреб людини і суспільства, з науково-технічним прогресом зростають кількісні та якісні параметри ідеалу ефективної зайнятості, к результату чого його постійно треба прагнути, але неможливо досягти.

Наведені різновиди зайнятості уточнюють її основний зміст, що полягає в необхідності підтримки такої відповідності між зайнятою робочою силою та її вільним резервом, між особистими й речовинними факторами проведення, яке сприяло б досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва й зростання доходів населення.

Під формами ж зайнятості пропонується розуміти способи, умови трудовикористання, які можна угрупувати за різних ознак.

С. І. Бандур пропонує розглядати структуру зайнятості за таких ознак [7]:

- ✦ за економічними районами країни (зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях);
  - ✦ за секторами економіки (формальний і неформальний);
  - ✦ за формами власності (зайняті на підприємствах, організаціях різних форм власності, зокрема державній, приватній, колективній і змішаній);
  - ✦ за статевовіковою ознакою (чоловіки і жінки; молодь, особи середнього і похилого віку, зайняті на початку трудової діяльності, у період створення сім'ї, набуття професій, у період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії).
- На думку В. М. Петюха, слід використовувати такі ознаки класифікації форм зайнятості [5]:
- ✦ за формою організації робочого часу – повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена;
  - ✦ за статусом – первинна і вторинна;
  - ✦ за характером організації робочих місць та робочого часу – стандартна і нестандартна;
  - ✦ за стабільністю трудової діяльності – постійна, тимчасова;
  - ✦ за формою правового регулювання – легальна, нелегальна, нерегламентована.

Аналіз описаних у науковій літературі підходів щодо ознак структури зайнятості, що розрізняються за своїм характером, масштабністю, глибиною й ступенем впливу на попит і пропозицію робочої сили, показав, що вони в переважній більшості залишаються актуальними.

Але ж практичні потреби обліку населення викликають необхідність додаткового виділення декількох ознак класифікації структури зайнятості – за територіальною приналежністю, за видами економічної діяльності, за рівнем диференціації оплати праці.

Так, слабо дослідженими залишаються проблеми формування структури зайнятості населення в умовах зростаючої трудової міграції, її позитивних і негативних наслідків. Тому цікавим є проведення аналізу структури зайнятості за територіальною приналежністю, а саме: зайняті на території постійного мешкання, трудові мігранти (зовнішні, внутрішні; легальні, нелегальні; тимчасові, постійні тощо). Така ознака дозволить більш докладно зупинитися на причинах та наслідках міграційних процесів та їх впливі на структуру зайнятості.

Важливою та корисною ознакою структури зайнятості населення, яку пропонується ввести, є види економічної діяльності (у відповідності до Класифікатора видів економічної діяльності (КВЕД)). КВЕД є документом, який містить коди й назви видів комерційної діяльності відповідно до затвердженої структури. Використання даної ознаки дозволяє отримати уніфіковані дані.

Найважливішою умовою ефективної зайнятості є гідний рівень оплати праці та доходів, тому доцільним є дослідження структури зайнятості населення за рівнем диференціації доходів (зайняті з низьким, середнім і високим рівнем доходів).

Додаткове введення зазначених ознак класифікації сприятиме обґрунтованому вибору методів регулювання зайнятості, розмежуванню функцій державних органів різних рівнів в галузі праці, а також розмежуванню сфер діяльності державних і недержавних органів з працевлаштування населення. Кінцевим результатом аналізу структури зайнятості населення за різних ознак є розробка відповідних прогнозів і рекомендацій щодо регулювання зайнятості з урахуванням демографічної ситуації. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Безтелесна Л. І.** Державне регулювання зайнятості / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2006. – 210 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» : за станом на 1 січня 2013 р. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. **Качан Є. П.** Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – К., 2001. – Вип. 15. – С. 3 – 16.
4. **Мочерний С. В.** Економічний енциклопедичний словник / С. В. Мочерний. – Л. : Світ, 2005. – 616 с.
5. **Петюх В. М.** Ринок праці: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.
6. **Прушківська Е. В.** Соціальні аспекти впливу структурних зрушень на зайнятість населення // Зб. наукових доповідей Міжнародної наукової-практичної конференції 19 – 22 вересня 2000 р., м. Київ. РВПС НАН України. – К., 2001. – Т. 1. – С. 92 – 99.
7. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – 2-ге вид. доп. і перероб. – Черкаси : Брама-Україна, 2006. – 620 с.
8. **Трубич С. Ю.** Сучасна, парадигма української моделі зайнятості населення / С. Ю. Трубич, Є. П. Качан. — Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 35 с.

**Науковий керівник – Романюк М. Д.**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту і маркетингу Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника

## REFERENCES

- Beztelesna, L. I., and Yurchyk, H. M. *Derzhavne rehulivannia zainiatosti* [Government regulation of employment]. Rivne: NUVHP, 2006.
- Bandur, S. I., Zaiats, T. A., and Kutsenko, V. I. *Sotsialnyi rozvytok Ukrainy: suchasni transformatsii ta perspektyvy* [The social development of Ukraine: current perspectives of transformation and]. Cherkasy: Brama-Ukraine, 2006.
- Kachan, Ye. P. "Pryntsyipy ta metody formuvannia rehionalnoi polityky rynku pratsi" [Principles and methods of forming a regional labor market policy]. *Zainiatist ta rynek pratsi*, no. 15 (2001): 3-16.
- [Legal Act of Ukraine] (2013). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- Mochernyi, S. V. *Ekonomichnyi entsyklopedychnyi slovnyk* [Encyclopedic Dictionary of Economics]. L.: Svit, 2005.

Prushkivska, E. V. "Sotsialni aspekty vplyvu strukturnykh zrushen na zainiatist naseleння" [Social aspects of the impact of structural change on employment]. *Mizhnarodnoi naukovoï-praktychnoi konferentsii 19 – 22 veresnia 2000, m. Kyiv*: RVPS NAN Ukrainy, 2001. 92-99.

Petiukh, V. M. *Rynok pratsi* [The labor market]. Kyiv: KNEU, 2000.

Trubych, S. Yu., and Kachan, Ye. P. *Suchasna paradyhma ukraïnskoi modeli zainiatosti naseleння* [The current paradigm of Ukrainian model employment]. Ternopil: Ekonomichna dumka, 1999.