

# РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.5.024.52

В. В. Скриль,

Т. О. Галайда,

В. С. Поросюк

## **НАПРЯМИ ТА ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ РОЗРОБКИ ПРОГРАМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ НА ДЕРЖАВНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНЯХ**

***Анотація.** У статті проводиться аналіз стану рівня зайнятості в Україні, розглядається досвід регулювання зайнятості та ринку праці зарубіжних країн, визначаються їх основні проблеми та шляхи вирішення. Виокремлюються загальні принципи регуляторної політики України і пропонується механізм удосконалення ринку праці в Україні та її регіонах.*

***Ключові слова:** зайнятість, рівень зайнятості, модель регулювання рівня зайнятості, безробіття, регулювання ринку праці.*

***Summary.** The paper analyzes the employment situation in Ukraine, considered experience in regulating employment and labor markets abroad, are defined by their main problems and solutions. Allocated general principles of regulatory policy in Ukraine and proposed mechanism of labor market in Ukraine and its regions.*

***Key words:** employment, employment rate, the model of regulation of employment, unemployment, labor market regulation.*

**Постановка проблеми.** Підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик є важливими передумовами економічного розвитку країни. У зв'язку з цим економічно розвинуті країни та міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Проте у різних країнах існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення. На теперішній час в Україні відсутні ефективні механізми регулювання зайнятості населення, що спонукає до необхідності адаптації політики зайнятості до європейських вимог, забезпечення узгодженості та збалансованості інтересів у суспільстві, формування сталої фінансової основи та реформування законодавчо-нормативної бази.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Комплексному теоретико-практичному дослідженню питань з регулювання зайнятості на державному та регіональному рівнях присвятили свої праці українські вчені Д. Богиня, О. Грішнова, Т. Заяць, Е. Лібанова, У. Садова, Л. Семів, О. Волкова та ін. Але яскрава палітра поглядів з приводу регулювання зайнятості так й залишається остаточно не завершеною.

**Метою статті** є дослідження основних напрямів та шляхів використання зарубіжного досвіду для розробки програм зайнятості населення в Україні на державному та регіональному рівнях. Поставлена мета зумовила необхідність реалізації таких завдань: виокремити фактори, які обумовлюють виникнення проблем в галузі зайнятості, спільні для

більшості розвинутих країн; окреслити альтернативні шляхи вирішення цих проблем; сформулювати рекомендації щодо використання закордонного досвіду регулювання зайнятості в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Зайнятість як соціально-економічне явище традиційно є предметом державного регулювання. У кожній із країн існує власна модель регулювання зайнятості, під якою розуміють: надання переваги проведенню активної чи пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців тощо [1].

Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна, або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [2].

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціально-трудових відносин, орієнтація працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Значна увага приділяється питанням професійної орієнтації. Існують як приватні агенції, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах. Наслідком є зниження витрат на підготовку спеціалістів на 30–40 %, а кожний долар, що був вкладений у розробку тестів професійного відбору, створює економічний ефект в одну тисячу доларів. Уряд цієї країни виокремлює в системі регулювання

© В. В. Скриль, Т. О. Галайда, В. С. Поросюк, 2013

зайнятості такий важливий напрямок, як формування попиту на робочу силу, в рамках якого реалізується основна частина регулювальних важелів держави. Серед них можна виокремити:

- дотації підприємцям, які розширюють зайнятість і приймають на роботу осіб, що мають особливі проблеми з працевлаштуванням (молоть, інваліди);
- стимулювання створення робочих місць у сфері малого і середнього бізнесу;
- розширення зайнятості в галузях неринкової економіки (суспільно корисні роботи) за рахунок створення робочих місць структурами у справах праці в рамках «програм громадських робіт»;
- податкові пільги та дотації підприємцям за збереження робочих місць;
- націоналізація підприємств з метою збереження робочих місць.

Зупинимося на скандинавській або шведській моделі, в основі якої знаходиться проведення активної політики на ринку праці. Сьогодні соціальна політика Швеції ґрунтується на трьох основних принципах: досягнення повної зайнятості працездатного населення, надання соціальних гарантій населенню, забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту. Соціалізація сфери розподілу досягається насамперед з огляду на активне і масштабне використання податково-трансфертного механізму. Наприклад, податок на прибуток корпорацій становить близько 70 % балансового показника. Це дає державі можливість повністю забезпечити безплатну вищу освіту, охорону здоров'я, дотувати широке коло споживчих товарів, повністю брати на себе витрати на працевлаштування, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників, які втратили роботу внаслідок структурної перебудови економіки. Відповідно, рівень зайнятості є найвищим, а рівень безробіття становить 1,5–2 % від загальної кількості зайнятих у суспільному виробництві.

Англосаксонська модель передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних підприємств і громадських організацій у наданні соціальних послуг. Теперішня модель регулювання зайнятості Великобританії є дієвою та ефективною. До її складу входять кілька взаємопов'язаних блоків: збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок та молоді, розробка цільових програм громадських робіт, розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення. Також заслуговує на увагу досвід Великобританії у профорієнтаційній діяльності. Головним органом координування у професійній

діяльності Великобританії є служба зайнятості молоді, що складається з більш як 3,6 тис. консультантів та їх помічників. Підготовка спеціалістів у цій сфері проводиться у країні з 1949 р.

Для континентальної моделі характерний високий рівень перерозподілу ВВП через бюджет (близько 50 %), прагнення до підтримки високого рівня зайнятості, скорочення чисельності зайнятих із підвищенням ефективності праці. Тому питанням зайнятості та безробіття приділяється першочергова увага. Вона викликана як усвідомленням державою своєї відповідальності за стан на ринку праці, так і причинами соціально-політичного характеру, зокрема наявністю значної кількості трудових іммігрантів, які створюють конкуренцію місцевим працівникам. На нівелювання цього явища у Франції спрямована програма зайнятості «Нові послуги — нові робочі місця». Серед інших заходів вона передбачає відшкодування державою до 80 % витрат підприємствам на створення нових робочих місць для молоді.

У системі державного регулювання розвитку економіки Франції провідне місце відводиться податковій політиці, яку формують і здійснюють з урахуванням чинників, що визначають розвиток економіки на макrorівні, зокрема рівня зайнятості та безробіття, економічного стану регіонів. Це припускає наявність у податковій системі поряд із фіскальною функцією потужної стимуляційної засади. Розширенню зайнятості держава сприяє за допомогою використання механізму податкових пільг, серед яких можна виокремити такі:

- використання податкового кредиту для витрат на фахову підготовку;
- звільнення від оподаткування 25 % суми приросту витрат на підготовку кадрів;
- пільги для новоутворених акціонерних товариств. Перший та другий рік роботи прибутку підприємства не оподатковується, третій — оподатковується 25 % прибутку, четвертий — 50 %, п'ятий — 75 %, шостий і далі — 100 % [3].

Японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно, насамперед, від стажу роботи. Рівень безробіття в Японії протягом останніх років становить 3–3,5 %. Однак вітчизняні науковці зауважують, що це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі, зважаючи на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів.

Для ґрунтовного вивчення зарубіжного досвіду необхідно ретроспективно дослідити динаміку змін соціально-економічної ситуації у країні (зокрема на ринку праці) та оцінити ефект відповідних регулятивних заходів держави. Таке дослідження є надзвичайно складним та об'ємним і потребує координованої участі фахівців. Наразі

Міжнародна організація праці (МОП) є організацією, яка робить можливим співробітництво спеціалістів різних країн з обміну власним досвідом регулювання та розробляє рекомендації, що можуть бути впроваджені з урахуванням реалій сучасної соціально-економічної ситуації в Україні. Власне участь у МОП (співробітництво з МОП) є чи не єдиним надійним практичним шляхом вивчення та використання зарубіжного досвіду.

Отже, можна виокремити низку факторів, які обумовлюють виникнення проблем у галузі зайнятості, спільних для більшості розвинутих країн, та окреслити основні шляхи їх вирішення:

1. Посилення утриманських настроїв серед населення, пасивність щодо пошуку роботи, покладання на соціальні трансферти. На боротьбу з цим явищем у Данії спрямований прийнятий у 1996 р. закон, згідно з яким молодь не тільки має право, а й зобов'язана активно залучатися до ринку праці [4]. Законом було введено вікове обмеження за нижньою межею для надання статусу безробітного, допомога з безробіття молоді зменшилася вдвічі з метою стимулювання до пошуку роботи чи залучення до спеціальних програм. Франція, Канада та Бельгія підвищують трудовий стаж, необхідний для отримання допомоги з безробіття. Використовується також і скорочення періоду виплати допомоги (Франція, Швейцарія, Японія, Іспанія) [4].

2. Наявність значної кількості трудових іммігрантів і подальше посилення імміграційних тенденцій, створення мігрантами суттєвої конкуренції місцевим працівникам.

3. Перенесення виробничих потужностей за кордон з метою зменшення оподаткування та залучення дешевої робочої сили. Результатом експорту робочих місць може бути зростання безробіття та посилення соціальних проблем. Запровадження податкових пільг для новоутворених підприємств, зокрема малих та середніх, характерне для Франції та Німеччини. Використовуються також пільги з оподаткування прибутку, спрямовані на зменшення податкової бази на суму коштів, вкладених у створення робочих місць, професійне навчання та перенавчання працівників, пільги зі звільнення від виплат у соціальні фонди, зменшення ставок оподаткування за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян.

4. Якість робочих місць і підготовки кадрів. Проблема кваліфікації кадрів успішно вирішується з огляду на активне проведення профорієнтаційної роботи, навчання та перекваліфікацію працівників на державному, місцевому та галузевому рівнях. Завдяки цим заходам кількість зайнятих висококваліфікованих робітників у США досягає 43 %, у Німеччині — 56 %, в Японії — 72 % [5].

Тому варто зазначити, що з метою зниження ризику виникнення окреслених проблем у нашій державі та успішного нівелювання їх негатив-

них наслідків необхідно займатися активними дослідженнями шляхів їх вирішення, що застосовуються іншими країнами.

В Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці, сформовано відповідне інституційне середовище. У правовому полі регулювання ринку праці забезпечується Конституцією України, Законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», численними нормативно-правовими актами. Державне регулювання ринку праці — цілеспрямовані дії держави та її владних структур, що передбачають: забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення й попередження дисбалансу в попиті та пропозиції робочої сили; узгодження трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в тому числі соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних благ на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня та якості життя населення. На нашу думку, основною метою державного регулювання ринку праці є створення відповідних умов для забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, оптимального розміру заробітної плати при зазначеному рівні розвитку економіки, забезпечення соціального захисту працівників та прав людини, сприятливих умов для відтворення конкурентоспроможного людського капіталу.

В Україні державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою державної політики, яка включає правові, адміністративні, організаційні, економічні та соціальні важелі та методи.

Економічні важелі державного регулювання національного ринку праці впливають на політику зайнятості через грошово-кредитну, бюджетно-податкову, інвестиційно-інноваційну, протекціоністську політику тощо.

Об'єктами державного регулювання ринку праці є процеси та умови функціонування і відтворення робочої сили, зайнятості населення, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулювальну діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур.

Згідно із теорією управління до суб'єктів управління відносять соціуми — народ. Громадяни (народ) є первинними суб'єктами управління, а створені ними установи, організації, інститути (вторинні суб'єкти) спрямовують свою діяльність на забезпечення та вдосконалення усіх сфер життєдіяльності людини. Тобто громадяни (групи людей) як суб'єкти управління є носіями певних інтересів і потреб, на яких ґрунтується їхня спільна діяльність. Тому суб'єктами регулювання ринку праці є державні установи, організації та посадові особи, які формують державну політику, здійсню-

ють цілеспрямований регулювальний вплив на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин відповідно до повноважень, делегованих їм народом.

На сьогодні до загальних принципів регуляторної політики України на ринку праці можна віднести такі:

- верховенство права і закону;
- забезпечення гарантій та свобод громадян, високий рівень захищеності особистості;
- соціальний захист та соціальне забезпечення працівників і громадян;
- мінімізація державного втручання.

Формування системи принципів регулювання ринку праці повинне ґрунтуватися на загальних основних принципах державної регуляторної політики, оскільки саме регуляторними актами впроваджуються в життя найбільш важливі рішення щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості населення.

Наведені авторами принципи державного регулювання ринку праці відповідають змістовній спрямованості визначень і свідчать про переважну спрямованість їх на вирішення найважливішого завдання — досягнення та підтримку соціально-економічної рівноваги в суспільстві. Це завдання зумовлене специфікою сфери ринку праці, яка включає соціально-трудова, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, що виникають в умовах розвитку економіки, глобалізації (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та інші), і потребують вирішення чи попередження.

Виходячи з цього, основними завданнями державного регулювання ринку праці є такі:

- створення економічних передумов населення на основі розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць;
- сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили;
- використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу з тісним поєднанням із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньоекономічною діяльністю);
- надання соціальних послуг населенню, у тому числі роботодавцям;
- організація профорієнтаційної роботи;
- створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку) щодо професійно-кваліфікаційного складу робочої сили;
- створення умов для забезпечення посиленої участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;
- сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості.

Державне регулювання ринку праці передбачає використання всього спектра традиційних і специфічних методів, прийомів, засобів. У загальному виді, враховуючи особливості та специфіку методів для розробки, прийняття і реалізації регуляторних дій держави у сфері ринку праці, вони об'єднані в такі групи: фінансово-кредитні, економічні, статистичні, правові, організаційні, інформаційні методи.

Державне регулювання ринку праці та зайнятості здійснюється Міністерством праці і соціальної політики України, Державною службою зайнятості через їх структурні та регіональні підрозділи, в тому числі шляхом розробки і реалізації державних і регіональних програм зайнятості. Зміст, форми, шляхи досягнення мети регулювання залежать від конкретного стану соціально-економічного розвитку суспільства [6]. Економічні кризи, які періодично виникають, показали, що задекларовані науковими економічними школами принципи державного регулювання як необхідність доповнення ринкових механізмів регулювання у сфері ринку праці не відповідають принципам саморегулювання і без зовнішнього (державного) втручання не можуть швидко, без значних втрат відновити нормальне функціонування ринку праці, забезпечити оптимальне співвідношення його параметрів. Це положення підтверджується і в роботах вітчизняних вчених.

Теорія управління визнає основними методами державного регулювання економіки і ринку праці універсальні методи, а саме: правові, економічні, організаційні. Удосконалення взаємовідносин держави і регіонів щодо регулювання ринку праці та зайнятості, розв'язання багатомірних завдань за кожним з основних об'єктів регулювання доцільно розглядати на державному і регіональному рівнях.

У системі соціально-економічних відносин зайнятість населення є досить важливим макроекономічним показником розвитку країни. Функція управління зайнятістю покладається на державу і регіональні органи влади.

Державна система регулювання зайнятості має свою організаційну систему (Міністерство праці і соціальної політики України, Державна служба зайнятості, регіональні служби зайнятості, координаційний комітет сприяння зайнятості населення), правове (Конституція України, закони, нормативні акти) та економічне (Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття) забезпечення.

Виконавчі структури державного регулювання зайнятості діють за єдиною технологією в тісній взаємодії з місцевими службами зайнятості і враховують регіональні особливості, рівень соціально-економічного розвитку, проблеми ринку праці та зайнятості населення. На державному і регіональному рівнях розробляються щорічно і на більш довгостроковий період Державна і регіональні

програми зайнятості, у яких визначені цілі, форми і засоби їх реалізації, відповідальні виконавці, строки виконання окремих заходів. Як свідчать дослідження, ці програми практично не враховують основні напрямки, тенденції розвитку економіки, галузей господарства, у тому числі експортоорієнтованих. Підвищення дієвості програм зайнятості, на нашу думку, може забезпечуватися на основі тісного взаємозв'язку і поєднання Державної програми соціально-економічного розвитку країни з Державною програмою зайнятості як її складової. У той же час при розробці та впровадженні в практику регіональних програм зайнятості необхідно базуватися на державних програмах і враховувати специфіку завдань кожної з них. Важливою проблемою подальшого удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості є уточнення функцій виконавчих структур та посилення їх взаємозв'язку з державною службою зайнятості на різних рівнях управління [7]. Щодо розвитку стимулювання створення нових і використання вакантних робочих місць, то воно має бути в числі основних функцій органів державного управління усіх рівнів і спрямовуватися на створення умов для першочергового забезпечення потреб у конкурентоспроможній робочій силі експортоорієнтованих галузей господарства, які визначені як спеціалізовані, високотехнологічні галузі та забезпечують основні валютні надходження від експорту виробленої продукції.

Удосконалення системи регулювання ринку праці потребує тісної взаємодії суб'єктів управління у цій сфері на державному рівні (внесення відповідних доповнень до трудового законодавства країни, прийняття нормативних документів щодо регламентації трудової діяльності малозахищених верств населення), на регіональному рівні (організація Державною службою зайнятості центрів реабілітації, підготовки і працевлаштування осіб з обмеженими можливостями; посилення координації дій з Міністерством праці і соціальної політики України і галузевими міністерствами). Для удосконалення механізмів регулювання ринку праці на державному і регіональному рівнях важливим є формування такої системи соціально-трудова відносин і соціального забезпечення населення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість людей на зразок того, як це робиться в країнах ЄС, у тому числі розробку, а також впровадження високих стандартів життя. У сучасних умовах вітчизняна стандартизація соціальної сфери орієнтується на соціальне обслуговування, соціальні норми та нормативи, соціальні послуги та якість їх надання [8].

Удосконалення механізмів взаємодії суб'єктів державного і регіонального регулювання ринку праці обумовлено зростанням значущості регіону в країні, структурою господарства, наявністю ре-

сурсів, рівнем економічного і соціального розвитку, проблемами у сфері ринку праці і зайнятості населення в умовах відкритої економіки та світової фінансової кризи.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, дослідження проблеми вдосконалення механізму регулювання ринку праці та зайнятості надає можливість запропонувати певні узагальнення, сформулювати висновки і пропозиції, які полягають у такому:

— в сучасних умовах в Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці на різних рівнях управління. У той же час інтеграція країни до умов світового економічного простору потребує подальшого вдосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості населення, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності економіки країни на основі підготовки конкурентоспроможної робочої сили, аналогічно розвиненим країнам, та впровадження нових підходів до державного регулювання ринку праці та взаємодії із суб'єктами управління інших рівнів;

— програми зайнятості населення, які розробляються на державному і регіональному рівнях, не повною мірою враховують основні тенденції, напрями розвитку економіки країни, галузей господарства, зокрема пріоритетність перспективних, експортоорієнтованих галузей, які виокремлюються на фоні вступу України до СОТ. Підвищення ефективності впровадження в практику програм зайнятості та їх значення в регулюванні процесів у сфері ринку праці може забезпечуватися на основі тісного взаємозв'язку Державної програми соціально-економічного розвитку і Державної програми зайнятості населення як її складової;

— система залучення до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями включає певні етапи відбору, оцінки рівня працездатності і можливостей до праці різних груп цього контингенту, організацію центрів реабілітації за видами фізичних вад, спеціалізацію і професійну підготовку, створення умов (обладнання) для праці.

Залучення неконкурентоспроможних груп населення до трудової діяльності дозволить врівноважити їх психологічний стан і соціальний статус, відчути себе необхідними для суспільства, самостійно заробляти кошти, скоротити державні витрати на їх повне утримання, для чого необхідна тісна взаємодія державних і регіональних структур щодо регулювання суспільних відносин, у т. ч. внесення необхідних змін до трудового законодавства, прийняття нормативних документів, вирішення комплексу відповідних організаційних питань тощо;

— посилення взаємозв'язку держави і регіону щодо регулювання ринку праці та зайнятості базується на відповідних правових і організаційно-нор-

мативних актах, виявленні слабкості інституціонального впливу на ринок праці та точок взаємодії суб'єктів управління різних рівнів, формулюванні пропозицій щодо їх удосконалення відповідно до сучасних вимог глобалізаційних процесів;

— необхідно сформулювати комплексну модель розробки управлінських рішень щодо удосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості, яка включає об'єкти регулювання ринку праці, завдання вдосконалення, розкриття змісту (сутності) вдосконалення, визначення рівня прийнятих рішень, виконавців.

#### **Література**

1. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід / Н. Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. — 2009. — № 5. — С. 76–82.
2. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Куценко. — Черкаси : Брама-Україна, 2006. — 760 с.
3. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 10–15.
4. Мутяк М. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект / М. Мутяк // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 4. — С. 24–28.
5. Туй Ф. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється / Ф. Туй, Е. Хансен, Д. Прейс. — К. : Міленіум, 2002. — 294 с.
6. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. — К. : КНЕУ, 2005. — 252 с.
7. Ринок праці та державна служба зайнятості в епоху глобальних змін і новітніх викликів : матеріали Міжнарод. тристор. наук.-практ. конф. / упорядники : М. В. Туленков, О. Ю. Вілкова, Л. Г. Новаш. — К. : ІПК ДСЗУ, 2011. — 375 с.
8. Мельник С. Концептуальні підходи щодо створення в Україні інституту соціальної стандартизації / С. Мельник, К. Дорошенко, В. Журавська // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 7. — С. 28–35.