

СЕКЦІЯ 3 СПЕЦІАЛЬНІ ТА ГАЛУЗЕВІ СОЦІОЛОГІЇ

РИНОК ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ: ОСОБЛИВОСТІ ТЛУМАЧЕННЯ ТА ПОКАЗНИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ

THE LABOR MARKET AS A SOCIAL INSTITUTION: FEATURES OF THE INTERPRETATION AND FUNCTIONING INDICATORS

У статті узагальнено теоретичні напрацювання з проблеми ринку праці. Доведено, що ринок праці – це форма відносин із приводу купівлі-продажу робочої сили. Підкреслено, що основними показниками ринку праці є економічна активність населення, рух робочої сили, робочий час і його використання, оплата праці, умови праці та соціальний захист працівників. Показано, що під час дослідження ринку праці перспективним є соціологічний підхід, який передбачає урахування соціальних, культурних та політичних чинників його функціонування.

Визначено особливості ринку праці в сучасному суспільстві. Зазначено, що стрімкий ріст інновацій супроводжується відставанням у рівні продуктивності робочої сили. Новітні технології здатні замінювати певну кількість робочих місць, що поєднується з глобальним зростанням робочої сили. Доведено, що це негативно впливає на ринок праці, призводить до дисбалансу попиту та пропозиції. Підкреслено роль освіти протягом життя, необхідність формування не лише soft skill, а й digital skill. Останні є необхідною умовою успішної кар'єри у цифровій економіці.

Зазначено, що рівень безробіття є показником функціонування ринку праці або ж його дисфункції. За умов капіталістичної форми господарювання воно є закономірним явищем, проте його рівень необхідно підтримувати на соціально прийнятній межі. Безробіття тлумачиться як неможливість знайти роботу за умов наявності прагнення та певних дій із пошуку робочого місця. Показано, що за умов значної частки тіньової економіки в слабorozвинених країнах України важко оцінити реальні масштаби проблеми, бо офіційна статистика не здатна відображати реальний стан речей. Доведено, що різні категорії населення мають свої специфічні проблеми пошуку роботи. Найчастіше в науковій літературі висвітлюється проблема молодіжного безробіття та в старших вікових групах. Зазначено, що труднощі працевлаштування зумовлюються як суб'єктивними (досвід роботи, очікування тощо), так і об'єктивними (місце проживання, особливості розвитку економіки регіону тощо) чинниками.

Ключові слова: ринок праці, безробіття, працевлаштування, зайнятість, економічно активне населення, кар'єра.

This article summarizes theoretical developments on the problem of the labor market. It has been proven that the labor market is a form of relations regarding the purchase and sale of labor power. It is emphasized that the main indicators of the labor market are the economic activity of the population, the movement of the workforce, working hours and their use, wages, working conditions and social protection of employees. It is shown that when studying the labor market, a sociological approach is promising, which involves taking into account social, cultural and political factors of its functioning.

The features of the labor market in modern society are determined. It is noted that the rapid growth of innovations is accompanied by a lag in the level of productivity of the workforce. The latest technologies are able to replace a certain number of jobs, which is combined with the global growth of the labor force. It has been proven that this negatively affects the labor market, leads to an imbalance of supply and demand. The role of education throughout life, the need to form not only soft skills, but also digital skills is emphasized. The latter are a necessary condition for a successful career in the digital economy.

It is noted that the level of unemployment is an indicator of the functioning of the labor market or its dysfunction. Under the conditions of the capitalist form of management, it is a natural phenomenon, but its level must be maintained at a socially acceptable limit. Unemployment is interpreted as the impossibility of finding a job, provided there is a desire and certain actions to find a job. It is shown that under the conditions of a significant share of the shadow economy in underdeveloped countries, it is extremely difficult to assess the real scale of the problem, because official statistics cannot reflect the real state of affairs. It has been proven that different categories of the population have their own specific job search problems. Most often, the problem of youth unemployment and in older age groups is highlighted in the scientific literature. It is noted that employment difficulties are caused by both subjective (work experience, expectations, etc.) and objective (place of residence, features of regional economic development, etc.) factors.

Key words: labor market, unemployment, employment, economically active population, career.

УДК 331.5:004.08
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.5>

Верховод Л.І.

к.соціол.н.,
доцент кафедри філософії та соціології
Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка

Актуальність. Ринок праці виступає одним із ключових показників економічного розвитку. Він опосередковано демонструє благополуччя країни. Рівень затребуваності тих чи інших вакансій дає уявлення про технологічний

уклад економіки. Зміни на ринку праці мають безпосередній вплив на ринок освітніх послуг. Доволі часто останній не встигає адекватно та швидко реагувати на запити суспільства, тому не випадково сьогодні актуалізується про-

блема освіти протягом життя та формування не так hard skill, як soft skill. Так звані «м'які навички» створюють потенціал, необхідний працівнику для адаптації до швидко змінюваних умов сучасності та розвитку кар'єри.

Україна не залишається осторонь загально-світових тенденцій. Її ринок праці змінюється під впливом як глобальних, так регіональних чинників. З'являються нові вакансії, тоді як інші професії стають менш актуальними. Суттєво змінюються характер праці і навички, які необхідні працівнику. Він повсякчас повинен відстежувати новітні тенденції у сфері своєї професійної діяльності та освоювати їх. Ідеться не лише про висококваліфіковані кадри. Навіть працюючи у сфері доставки, треба мати навички роботи в різного роду застосунках, мати елементарний рівень цифрової грамотності. Якщо для молодих людей це взагалі не є проблемою, то для людей старшого віку може стати справжньою перепоною працевлаштування.

Найгострішою проблемою українського ринку праці є неефективна зайнятість. «Вона визначається рівнем відсталості від розвинених країн у продуктивності, безробітті, невідповідності, скороченні виробництва і чисельності зайвої робочої сили. Розвиток ринку праці кваліфікованої робочої сили є нагальною потребою для забезпечення сталого суспільного розвитку» [11, с. 119].

О. С. Кваша називає такі проблеми функціонування ринку праці в Україні: зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, що пояснюється високими темпами трудової міграції, зниження реальної заробітної плати [7, с. 1079].

Не менш важливим чинником розвитку сучасного суспільства є цифровізація економіки. Вона також детермінує зміни на ринку праці. «Цифровізація економіки передбачає використання у процесі виробництва штучного інтелекту, роботів, хмарних технологій, збільшує попит на працівників, які мають цифрові навички (digital skills)» [14, с. 71]. За прогнозами аналітиків, найближчим часом зросте потреба у висококваліфікованих фахівцях.

Зазначені тенденції розвитку ринку праці вимагають глибокого переосмислення. У зв'язку із цим ми вважаємо необхідним перегляд теоретичних принципів аналізу ринку праці в контексті сучасних реалій.

Ми маємо на меті дати огляд ринку праці як соціального інституту, його складників та показників, що дасть змогу окреслити методологічні обрії його соціологічного вивчення.

Ступінь розробленості проблеми. Ринок праці та різні аспекти його функціонування зна-

ходяться у центрі уваги представників низки наук: економіки, соціології, психології, державного управління тощо. Він розглядається як у теоретичному, так і практичному аспекті. Наприклад, проблемам ринку праці присвячено роботи О. Кваші, Л. Семенової, А. Уколової, О. Чернявської та ін. Труднощі працевлаштування розглядаються в роботах Ю. Андрійчук, Л. А. Рісної, М. Руженського. Окремо актуалізується науковий дискурс із проблем безробіття, зокрема серед різних вікових категорій населення (А. Борищук, І. Лесік, А. Вільховатська, М. Лесік, В. Кифяк, Н. Лесько та ін.). Значна увага приділяється моніторингу актуального стану ринку праці (наприклад, Ю. Чалюк). Разом із тим більшість досліджень має описовий характер та спрямована на відстеження новітніх тенденцій розвитку. У науковій літературі недостатньо висвітлюються теоретико-методологічні засади дослідження ринку праці, а саме поняття тлумачиться як само собою зрозуміле.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці визначається через поняття «ринок». Незважаючи на широкий ужиток останнього поняття та його популярність на пострадянському просторі, у науковій літературі не існує одностайного погляду щодо його змісту.

Перші спроби пошуку відповіді на питання «що таке ринок?» пов'язують з іменами А. Сміта та Д. Рікардо. Дослідники передусім розглядали економічні аспекти функціонування ринку праці [12, с. 18].

У класичній політекономії можна виокремити такі підходи до визначення поняття «ринок» [15, с. 12]:

– представники першого напрямку О. Курно, А. Маршал, Дж. М. Кейнс характеризують ринок як «будь-який район, де економічні зв'язки покупців і продавців до такого рівня вільні, що ціни на однакові товари досить легко і швидко вирівнюються»;

– прибічники другого напрямку ринкової теорії – неокласичного, визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

– представники третього напрямку – монетаризму (Л. Роббінс, М. Фрідмен, Ф. Макхлуп) визначають ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

Різновидом останнього напрямку є марксистська теорія, згідно з якою ринок визначається у вузькому розумінні – як відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації та в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

Аналізуючи вищенаведені підходи, можна зробити такі висновки: 1) ринок являє собою

просторово визначену соціально-економічну систему взаємозв'язків між її суб'єктами; 2) взаємозв'язки мають конкуруючі цілі; 3) для одночасного досягнення цілей має бути впроваджено централізоване регулювання з оптимізацією продуктивних сил [15, с. 12].

Праця людини – це необхідна умова функціонування будь-якого суспільства. Без неї немислима економіка. Капіталістичне суспільство, яке засноване на принципах конкуренції, неможливе без ринку праці. Діяльність людини як процес реалізації фізичних і творчих здібностей є чинником суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку та умовою задоволення різноманітних потреб людини.

Ринок праці, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», визначається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [6].

У даному визначенні акцент робиться на основних суб'єктах ринку праці. Такими є не лише потенційні працівники та роботодавці, а й профспілки, державні органи влади тощо.

У науковій літературі представлені й інші визначення поняття «ринок праці». У них увага акцентується на різних аспектах його функціонування.

Наприклад, одні дослідники визначають ринок праці як систему обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [13, с. 32]. У цьому разі йдеться передусім про індивідуальні потреби людини та необхідність її залучення до соціальних відносин.

Інші вчені підкреслюють, що ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Окрім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [13, с. 32].

Слід відзначити, що ринок праці є найважливішим інститутом ринкової економіки. Він створений людьми і для людей із метою задоволення різного роду потреб, як індивідуальних, так і суспільних. Тут перетинаються не лише інтереси роботодавців та працівників, а й віддзеркалюються соціальні, економічні, політичні та інші процеси, що відбуваються у суспільстві. Наприклад, аналізувати ринок праці та визначати тенденції його розвитку поза демографічним контекстом не уявляється можливим.

Ринок праці потрапляє у проблемне поле не лише економістів, а й соціологів. А. Уколова пропонує аналізувати його крізь призму інституціонального підходу. Ринок праці дослідниця тлумачить як соціальний інститут суспільства; як місце перетину економічних і соціальних інтересів та функцій; як барометр трансформації соціальної структури суспільства. Процес формування ринку праці в рамках інституціонального підходу передбачає його соціальну спрямованість [12, с. 18].

Отже, серед науковців немає єдиного підходу до визначення поняття «ринок праці». З економічного погляду ринок праці можна розглядати як складну соціально-економічну систему, що відображає відносини найманого працівника і роботодавця з приводу купівлі-продажу робочої сили особисто або через посередників, а ситуація на ньому є індикатором стану економіки країни [13, с. 32].

Соціологічний підхід передбачає урахування під час аналізу соціальних чинників і не розглядає ринок праці виключно як відносини продавців та покупців робочої сили. Вони завжди опосередковані складною системою культурних та політичних чинників.

«Соціологи на відміну від економістів аналізують відносини агентів ринку не у порожнечі, а у просторі, наповненому стосунками та інститутами. Неможливо заперечувати, що між багатьма учасниками ринку існують певні особисті стосунки, отже, предметом дослідження стають знання про особливості поведінки людей, симпатії або почуття, родинні зв'язки та ін. Приймаючи свої рішення, учасники ринку не є самотніми, їхній вибір обмежується певними формальними й неформальними правилами поведінки або інститутами, впливами соціальних кіл, до яких вони належать» [4, с. 8–9].

Держкомстат України склав систему аналітичних показників ринку праці [15, с. 215]:

1. Економічна активність населення – характеризується розподілом населення за статусом економічної активності; сюди відносять абсолютні показники і відносні рівні економічної активності, зайнятості, безробіття.

2. Рух робочої сили – дає змогу простежити рух робочої сили, тобто процес прийому-звільнення працівників та зовнішню трудову міграцію.

3. Робочий час і його використання – охоплює показники робочого часу та його використання, які розраховуються переважно за даними статистичної звітності підприємств, але дані стосовно встановленої та фактичної тривалості робочого часу є й у вибіркових обстеженнях домашніх господарств та підприємств.

4. Оплата праці – дає можливість простежити об'ємні та середні показники оплати праці, їхню структуру й динаміку. Основним джерелом їх визначення також є статистична

звітність підприємств. Подібні дані надають і вибіркові обстеження підприємств, але вони публікуються рідше.

5. Умови праці та соціальний захист працівників – містить показники, що характеризують умови праці, соціальний захист працівників та підвищення їхньої кваліфікації.

Одним із показником функціонування ринку праці є рівень безробіття. Він визначає не лише міру благополуччя суспільства, а й указує на переваги та недоліки функціонування економіки, окреслює напрями соціально-економічної політики.

І. М. Лесік, А. І. Вільховатська, М. А. Лесік підкреслюють, що «за глобального зростання робочої сили створюється недостатня кількість робочих місць, і ринок праці не в змозі задовольняти нових учасників ринкової економіки, через що значна частина економічно активного населення залишається безробітною» [9, с. 57]. Нові технології вже сьогодні витісняють «людину» з певних сфер діяльності. Наприклад, поява та поширення штучного інтелекту вже роблять зайвими представників деяких професій. Ще декілька років тому важко було уявити супермаркет без касирів, але сьогодні каси самообслуговування стають частиною повсякденної практики людей. Певну частину питань можна вирішити не з реальною людиною, а шляхом спілкування з різними електронними помічниками.

Капіталістична форма господарювання заснована на принципах конкуренції. З урахуванням цієї особливості цілком закономірним є явище безробіття. Конкуренція завжди передбачає наявність зайвих працівників. Разом із тим виникає проблема підтримки частки безробітних на прийнятному для суспільства рівні.

Дослідники підкреслюють як негативні, так і позитивні боки феномена безробіття. А. О. Борищук та К. Д. Семенова наголошують, що «виникнення безробіття тягне за собою багато негативних наслідків: посилення соціальної напруги; зростання кількості психічних захворювань; посилення соціальної диференціації; загострення криміногенної ситуації; падіння трудової активності; скорочення податкових надходжень; зменшення ВВП; падіння життєвого рівня населення; зростання витрат на допомоги безробітним. Попри всі негативні наслідки безробіття має й позитивні боки: підвищення соціальної цінності робочого місця; збільшення особистого вільного часу та свободи вибору місця роботи; зростання соціальної значимості й цінності праці; зростання конкуренції між працівниками; стимулювання підвищення інтенсивності й продуктивності праці; можливість для безробітного використати перерву в зайнятості для перенавчання, підвищення рівня освіти» [3].

У науковій літературі безробіття визначається як «соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу; стан зайнятості частини економічно активного населення» [8, с. 101].

Окрім загального визначення, дослідники виокремлюють критерії безробіття. Це необхідно для того, щоб відмежувати загальні категорії непрацюючих, тих, які хочуть працювати, але такої можливості не мають. З огляду на це, стан безробіття базується на трьох критеріях, які повинні задовольнятися одночасно: 1. «без роботи», тобто відсутність роботи за наймом або самозайнятості; 2. «готовність і здатність працювати у даний час»; 3. «пошук роботи» [8, с. 101].

Оцінити масштаби проблеми в Україні непросто. Офіційна статистика озвучується Держкомстатом, але доволі часто не віддзеркалює реального рівня справ. Значна частка тіньового сектору економіки практично унеможливує збір інформації щодо стану безробіття в Україні. У цьому разі варто послуговуватися не лише офіційною інформацією, а й результатами соціологічних досліджень.

Щодо причин поширення безробіття в науковій літературі наголошують на таких:

- 1) структурні зрушення в економіці, що призводять до масштабних змін у структурі й кількості попиту на робочу силу;
- 2) зниження темпів економічного розвитку спричиняє зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості кількості працівників і кількості робочих місць;
- 3) недостатній сукупний попит;
- 4) інфляція викликає скорочення капітальних вкладень, зниження реальних доходів населення, що викликає збільшення пропозиції зі зменшенням попиту на робочу силу;
- 5) співвідношення цін на чинники виробництва, яке веде до переважання працездатних технологій;
- 6) сезонні коливання виробництва, що викликають зміни у попиті на робочу силу;
- 7) науково-технічний прогрес, що збільшує диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили [8, с. 101].

Безробіття зумовлює появу проблем працевлаштування населення. Важко знайти робоче місце, яке повністю б задовольняло працівника рівнем заробітної плати та умовами праці.

Із позицій економічної теорії працевлаштування тлумачиться як «соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями з приводу доступу перших до робочого місця і включення працівника в конкретну кооперацію праці на певному робочому місці» [10, с. 8].

У науковій літературі дана проблема частіше розглядається в контексті молодіжного безро-

біття. Наприклад, А.О. Бойко визначає молодіжне безробіття як правовий стан, що характеризується відсутністю у громадян віком від 14 до 35 років можливості реалізації своєї здатності до праці та зумовлений особливостями молоді як особливої категорії населення та специфікою її положення на ринку праці, а також тенденціями розвитку молодіжного ринку праці [3, с. 71]. К. В. Дубич зазначає, що впродовж останніх років безробіття молоді у світі за умов фінансово-економічних криз, терористичних загроз, геополітичного напруження та неефективного державного управління має безпрецедентну, інерційну тенденцію до збільшення, досягаючи в багатьох країнах Європи (Іспанія, Греція, Італія, Португалія) історичних максимумів. А також акцентує увагу на тому, що ключовою передумовою розв'язання проблем безробіття молоді є економічне зростання [5].

Разом із тим Ю. А. Андрійчук та Л. А. Рісна підкреслюють, що досить часто поза увагою науковців залишаються проблеми працевлаштування населення зрілого віку. Вони підкреслюють, що причини безробіття у цій віковій категорії принципово відрізняються від «молодіжних». Якщо вчорашні випускники навчальних закладів стикаються з проблемою пошуку першого робочого місця, з розбіжностями між очікуваннями та реальними умовами ринку праці, постійною вимогою досвіду роботи, що неможливо для молодого фахівця, то безробітні зрілого віку мають принципово інші труднощі [1, с. 210].

Серед основних проблем під час працевлаштування людей старшого віку дослідники називають застарілість освіти [1, с. 210]. У сучасному світі інформація оновлюється надзвичайно швидко, відбувається цифровізація суспільства, з'являються нові технології, змінюються законодавчі та нормативні умови праці у різних галузях. Людина повинна бути в курсі цих нововведень. Як результат, виникає необхідність постійного підвищення кваліфікації та навчання протягом усього життя.

Ще однією проблемою під час працевлаштування є невідповідності інтересів шукача роботи та вимог до конкретного робочого місця [1, с. 211]. Потенційний працівник із певним рівнем кваліфікації та досвідом може мати більш завищені вимоги до майбутнього місця роботи. Це може стати перешкодою у працевлаштуванні. Роботодавці, своєю чергою, можуть надати перевагу молодим, ініціативним, креативним та з меншим рівнем запитів. Традиційно існує стереотип, що люди молодшого віку володіють більшою здатністю до навчання.

Проблеми працевлаштування мають не лише суб'єктивний характер. Перспективи пошуку роботи багато в чому визначаються

місцем проживання індивіда. Велике місто порівняно з маленькими містечками та селами має більше вакансій із кращими характеристиками (рівень зарплати, умови праці, престиж тощо). Це стає поштовхом для внутрішньої та зовнішньої міграції. Як результат, міста розростаються до величезних мегаполісів, а невеликі поселення зникають із мапи. Отже, одним із завдань реформи децентралізації є повернення молоді у села та містечка, що забезпечить розвиток цих територій та стане фундаментом відродження країни.

Висновки. Ринок праці як наукова категорія та соціальний інститут стає частиною проблемного поля не лише економіки, а й соціології. Ринок праці тлумачиться як форма відносин із приводу купівлі-продажу робочої сили. Основними показниками ринку праці є економічна активність населення, рух робочої сили, робочий час і його використання, оплата праці, умови праці та соціальний захист працівників. У дослідженні ринку праці перспективним вважаємо соціологічний підхід, який передбачає урахування соціальних, культурних та політичних чинників його функціонування.

На сучасному етапі особливості ринку праці визначаються стрімким розвитком інновацій та відставанням у рівні продуктивності робочої сили, пов'язаним із новими вимогами до працівників. Отже, для стабільного розвитку економіки на ринку праці необхідно досягти оптимального балансу попиту та пропозиції, умовою чого, окрім іншого, повинно стати прагнення людини постійно навчатися чомусь новому та вдосконалювати свої навички.

Одним із показників функціонування ринку праці є рівень безробіття. Безробіття тлумачиться як «соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу». Із цим феноменом тісно пов'язані проблеми працевлаштування. У науковій літературі означена тема найчастіше розглядається в контексті молодіжного безробіття. Ми дійшли висновку, що у кожній віковій категорії є свої специфічні проблеми пошуку роботи, які варто детально вивчати. Труднощі працевлаштування зумовлюються як суб'єктивними (досвід роботи, очікування тощо), так і об'єктивними (місце проживання, особливості розвитку економіки регіону тощо) чинниками.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрійчук Ю.А., Рісна Л.А. Проблеми працевлаштування в Україні та шляхи їх вирішення. *The X th International scientific and practical conference «Modern approaches to the introduction of science into practice»* (March 30–31, 2020). San Francisco, USA 2020. 210–211. URL: <http://dSPACE.pdaa.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/7777/3/%D0%97%D0%B1>

%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A1%D0%A8%D0%90_30-31.03.20.pdf

2. Бойко А. Поняття та правова природа молодіжного безробіття. *Підприємництво, господарство і право. Трудове право*. 2018. № 2. С. 69–73. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/2/14.pdf>

3. Борищук А.О. Аналіз рівня безробіття в Україні. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень*. 2017. № 3(I). С. 29–34. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/147041641.pdf>

4. Борюшкіна О.В. Ринок праці великого міста в умовах транзитивного суспільства : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04. Харків, 2012. 21 с. URL: http://178.151.69.34/jspui/bitstream/handle/1/338/Voryushkina_avtoref.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Дубич К.В. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія «Державне управління»*. 2017. № 3. С. 87–94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2017_3_15

6. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

7. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2018. № 22. С. 1074–1079. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf>

8. Кифяк В.І., Лесько Н.В. Соціально-економічний аналіз безробіття в Україні. *Економіка та*

держава. 2019. № 1. С. 100–103. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2019/19.pdf

9. Лесік І.М., Вільховатська А.І., Лесік М.А. Вплив безробіття на соціально-економічний розвиток країни. *Modern Economics*. 2021. № 7. С. 56–59. URL: <http://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9891/1/lesik.pdf>

10. Руженський М.М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8–11.

11. Семенова Л.Ю. Проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні. *Вісник АМСУ. Серія «Економіка»*. 2015. № 2(54). С. 119–124. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/1335/1/15%20%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9B.%20%D0%AE.pdf>

12. Уколова А.А. Ринок праці та ринок освітніх послуг у старопромисловому регіоні: проблеми взаємодії (на прикладі Донбасу) : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04. Харків, 2011. 18 с.

13. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31–34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_8

14. Чалюк Ю. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Підприємництво та інновації*. 2023. № 26. С. 70–79. URL: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11>

15. Чернявська О.В. Ринок праці: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 522 с. URL: http://dSPACE.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf