

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВРАЗЛИВИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

EMPLOYMENT OF VULNERABLE SECTIONS OF THE POPULATION IN UKRAINE

**Золотухіна Л.О., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ**

**Арнаутов Б.С., студент III курсу
юридичного факультету
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ**

Статтю присвячено дослідженню проблеми працевлаштування вразливих верств населення в Україні. У статті визначено позитивні й негативні наслідки цієї проблеми, що впливають на подальшу роль держави. Установлено основні чинники, що впливають на зазначений у статті стан ринку праці, спричиняють таку проблему, як нездатність влаштуватися на роботу молоді, жінок та осіб з обмеженими можливостями. Обґрунтовано необхідність удосконалення державної політики та її реалізації. Визначено, що потрібно для позитивної роботи ринку праці через удосконалення й покращення законодавства щодо бізнесу та соціального захисту.

Охарактеризовано зарубіжні моделі успішного регулювання зайнятості та на їх основі запропоновано механізми й інструменти подолання цієї проблеми в Україні.

Надано рекомендації щодо зменшення рівня безробіття серед молоді, жінок та осіб з обмеженими можливостями й удосконалення програм стосовно становища цих верств населення у сфері зайнятості.

Проведені дослідження довели, що основними причинами такого дисбалансу є структурні диспропорції в національній економіці, зміни статевовікової структури населення, відсутність механізму забезпечення наступності поколінь за окремими професіями.

Надано характеристику рівня зайнятості й економічної активності населення України з розподілом за статтю та віковими категоріями, структури зайнятості й причин безробіття.

Розкрито питання роботи реабілітаційних центрів і їх впливу на людей з обмеженими можливостями. Визначено можливості вдосконалення функціонального забезпечення реабілітаційних центрів, що вдосконалить, спросить їхню роботу й дасть більше можливостей для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями. Проблематика гендерного дисбалансу простежується в статистиці, визначено сучасні тенденції пошуку роботодавцями робітників, а саме жінок.

Запропоновано напрями подолання проблеми зайнятості, орієнтовані на активну політику розвитку економіки загалом.

Ключові слова: працевлаштування, ринок праці, молодий сегмент ринку, особи з обмеженими можливостями, зайнятість, механізм регулювання, державне регулювання.

The article deals with the problem of employment of vulnerable stratum of the population in Ukraine. The article identifies the positive and negative consequences of this problem that affect the further role of the state. The main factors affecting the state of the labor market, which are discussed in the article, are identified, which formulate such a problem as the impossibility of employment in youth, women and disabled people.

The necessity to improve public policy and its implementation is substantiated. It is determined that is necessary for positive work of the labor market through improvement of legislation on business and social protection.

Recommendations have been made to reduce youth unemployment and to improve youth employment programs.

Studies have shown that the main reasons for this imbalance are structural imbalances in the national economy, changes in the gender and age structure of the population, the lack of a mechanism for ensuring the continuity of generations by individual professions.

The article describes the level of employment and economic activity of the population of Ukraine with the breakdown by sex and age categories, the structure of employment and causes of unemployment.

Foreign models of successful employment regulation have been characterized and mechanisms and tools for overcoming this problem in Ukraine have been proposed.

The work of rehabilitation centers and their impact on people with disabilities is discussed. Possibilities for improvement of the functional support of rehabilitation centers have been determined, which will improve, ask for their work and establish more opportunities for employment of persons with disabilities.

The problem of gender imbalance can be traced in statistics, and current trends in the search for employers by women, namely women, are made.

The directions of overcoming the problem of employment, which are oriented on active policy of economic development in general, are offered.

Key words: employment, labor market, young market segment, persons with disabilities, employment, mechanism of regulation, state regulation.

Право на працю є одним із найбільш важливих соціально-економічних прав і визначає можливість людей займатися працею для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і психологічного здоров'я й самореалізації особи. Невипадково це право закріплено в ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Можливість заробляти собі на життя працею, яку людина сама для себе вільно обирає чи на яку вільно погоджується, є змістом права на працю, що визначається згідно зі ст. 43 Конституції України.

Нині близько 90% молодих людей живуть на частковому або повному утриманні батьків і рідних. Молоде покоління становить більше ніж половину працездатного населення держави й вимагає особливої соціальної підтримки та захисту в період кризового стану становлення ринкової економіки. Проблема реалізації права молоді на

працю в умовах глобалізації світової економіки є актуальною для України.

Також неможливо залишити без уваги осіб з інвалідністю, оскільки їхні права дуже часто порушуються у зв'язку зі зловживанням правами роботодавців стосовно осіб з обмеженими можливостями.

Проблема працевлаштування жінок триває століттями, так як гендерні стереотипи й відсутність рівності у фактичній реалізації права на працю продовжує створювати ситуації, які потребують вирішення.

Питання працевлаштування молоді, жінок та осіб з обмеженими можливостями розглядали не тільки правники, а й соціологи, економісти, серед яких, зокрема, Б. Бігичева, О. Бляхман, І. Бондар, О. Дяків, Л. Лазор, В. Лазор, Т. Заяц, Н. Лук'яненко, А. Мацюк, О. Медведєв, Ю. Орловський, А. Слюсар, Н. Хуторян, І. Шамшина, М. Шуміло, О. Ярошенко та ін.

Мета дослідження – теоретико-порівняльний аналіз практики закордонних країн з питань працевлаштування молоді, жінок та осіб з обмеженими можливостями, знаходження теоретико-практичних можливостей удосконалення законодавства й державної політики в цій сфері.

Передбачувані зрушення в структурі економіки повинні супроводжуватися процесами оптимізації зайнятості й мають бути спрямовані на підвищення її ефективності. Серед багатьох причин дефіциту кадрів – низька мотивація молоді до праці на виробництві, незадовільні умови праці та її оплати, відсутність гарантованого соціального пакета тощо [1, с. 2].

Молодь є значною перспективною частиною економічно активного населення, яка має великий трудовий потенціал. Молоді люди відчують себе незахищеними в сучасних реаліях економіки країни, їм важко адаптуватися до нових умов суспільного життя. Пошуки першого місця роботи, невідповідність кваліфікації, відсутність досвіду роботи призводять до зниження рівня економічної активності молоді. Виконуючи притаманні їй важливі соціально-економічні функції, молодь є специфічним суб'єктом ринку праці, на шляху якого виникають значні перепони до продуктивної зайнятості, зумовлюючи більш високий рівень безробіття, що породжує цілу низку соціально-економічних проблем. Через недостатність теоретичних розробок проблем молодіжної зайнятості в Україні поки що не сформований ефективний механізм залучення молоді до праці та закріплення її у сфері економічної зайнятості [2, с. 114].

Молодіжний сегмент ринку праці складається із суб'єктів ринку праці, а саме молоді, відповідно до законодавства, це громадяни країни у віці від 15 до 35 років. Він також включає комплекс соціально-трудова відносин, оснований на узгодженні їхніх інтересів. Молодіжні аспекти праці визначаються, зокрема, Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993, який включає статті «Праця молоді» й «Підтримка підприємницької ініціативи та діяльності молоді». Здійснюється також державна молодіжна політика в частині розділу «Організаційній структури з працевлаштування та запобігання безробіттю серед молоді», яка дає повну інформацію про тенденції на ринку праці в регіонах країни [2, с. 115].

Особливу увагу варто звернути на передбачені в Законі України «Про зайнятість населення» шляхи стимулювання працевлаштування громадян, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці, до яких належать певні категорії молоді (неповнолітні й особи, що закінчили професійне навчання та не мають досвіду трудової діяльності). З метою стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі представників молоді, Закон передбачає державну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідних осіб за кожен місяць, за який цей внесок сплачено. Щодо представників молоді така компенсація здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту [3, с. 134].

На законодавчому рівні закріплена низка нормативно-правових актів, що формально створюють позитивно спрямовану політику держави в допомозі молодій частині населення адаптуватися до ринку. З іншого боку, аналізуючи сучасний стан ринку праці, можемо констатувати, що такий метод регулювання є неефективним і потребує оновлення чи реорганізації.

Розглядаючи закордонний досвід, можна виділити, що політика забезпечення молодіжної зайнятості в Німеччині включає виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого найма-

ють на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємству надаються податкові пільги. Також проводиться пряме фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Варто зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірне державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують. У Франції, як і в Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству надається одноразова дотація. Державою забезпечується й покриття до 80% витрат, які пов'язані з професійною освітою та виплатами заробітної плати цій категорії працівників [4, с. 33].

Американській моделі характерні ознаки вільного підприємництва, відсутності довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, диференційованої податкової політики, розвитку освіти, культури, високої мобільності робочої сили. Компаніям з американською системою характерні такі елементи: особисті досягнення людей, уміння молодих людей діяти самостійно, проявляти ініціативу і приймати рішення на всіх рівнях своєї кар'єри. Головною особливістю такої системи є вузька спеціалізація, система інформаційного та інфраструктурного забезпечення. Ефективність системи інформаційного забезпечення полягає в скороченні термінів на пошук роботи, мобільності робочої сили як у професійному, так і в територіальному аспекті.

Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію в цій сфері державної діяльності, основні аспекти закріплено в законах. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [5, с. 68].

У пункті 1 ч. 1 ст. 20 Проекту Трудового кодексу зазначено, що встановлюється право на захист від безробіття [6, с. 17]. Тобто державою передбачається механізм, за допомогою якого буде вирішуватися питання безробіття, що може ефективно вплинути на молодих людей, оскільки завдяки дієвим методам можна змінити ситуацію в позитивний бік.

Проблема працевлаштування молоді полягає сьогодні не стільки у відсутності робочих місць, скільки в нездатності держави, роботодавців і самих молодих спеціалістів знайти консенсус. Роботодавці, за проведеним опитуванням, бажають відразу мати відданого професіонала, який готовий працювати за мінімальною зарплату ненормований робочий день. Натомість молоді спеціалісти бажають здебільшого протилежного.

Збалансувати цей очевидний конфлікт інтересів мала держава, представники якої не втомлюються проголошувати, що молодь – її, держави, майбутнє [7, с. 183].

Керуючись досвідом Німеччини, в Україні можна побудувати оригінальну модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти. Молоді люди в Німеччині на різних малих підприємствах починають свою виробничу діяльність як помічники майстрів. Така схема дуже зручна для держави, яка нічого не витрачає на виробниче навчання. Крім того, вона дає змогу відносно рівномірно розподілити робочу силу в країні, створює умови для розвитку невеликих населених пунктів і провінцій, зменшує міграцію працездатної молоді в мегаполіси. Ще одна модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти характеризується тим, що після отримання загальної середньої освіти випускник може подати заявку до місцевих органів соціального забезпечення або добродійних організацій про своє бажання відпрацювати рік на екологічних, освітніх, культурних заходах [8, с. 163].

Молода людина, не знайшовши роботу за фахом, починає деградувати як спеціаліст: утрачається кваліфікація,

без практичного застосування втрачаються практичні навички. Урешті-решт, у частини молоді зникає бажання працювати взагалі [9, с. 183].

Насамперед в Україні існує брак кваліфікованих спеціалістів у сфері машинобудування, деревооброблення й інших технічних сферах. Зазначений вище досвід може позитивно вплинути на зростання рівня активної молоді, яка матиме бажання працювати на технічних професіях. Але потрібно враховувати, що рівень заробітної платні в цьому сегменті повинен бути на досить високому рівні, щоб кваліфіковані спеціалісти не мігрували закордон.

Ринок праці, зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки. Сучасні умови господарювання підприємств ставлять підвищені вимоги до розвитку економічних відносин під час формування фіксованого ринку праці. Офіційні посадові особи зазвичай заперечують те, що дискримінація стосовно жінок на ринку праці є проблемою для України. Тим не менше спостерігачі Human Rights Watch виявили, що українські офіційні структури мають стосунок до дискримінації як у державному, так і в приватному секторах економіки. Існує низка стереотипів про відмінність жінок у прийнятті рішень, на які впливають зовнішні чинники, або про те, що жінки більше піддаються впливу різноманітних стресових ситуацій, не згодні до понаднормованої роботи. Роботодавці укладають договори, у яких зазначається, що під час вагітності жінки повинні працювати, не йти у відпустку по догляду за дитиною, чим порушують низку нормативно-правових актів, включаючи головний закон держави. Конституція України та національне законодавство забороняють гендерну дискримінацію.

У сучасних відносинах простежується дискримінація у сфері сільського господарства стосовно жінок. Важливим показником, що характеризує стан жінок на ринку праці, є тривалість безробіття. За результатами вибіркового опитування, проведеного в сільськогосподарських підприємствах області у 2017 р., 23,4% сільських жінок відмітили, що тривалість їхнього безробіття триває майже рік, 31,5% – не працюють два роки, тоді як у 42,7% жінок тривалість безробіття становить до трьох років і більше, а 2,4% селянок не працюють за сімейними обставинами. Такий період є занадто довгим, а тому жінка, яка залишається без роботи тривалий період, утрачає трудові навички, ускладнюється процес її адаптації до нових умов зайнятості, що, в кінцевому підсумку, призводить до зниження рівня конкурентоспроможності [10, с. 334].

Тобто виконання державної політики у сфері праці та соціального захисту спрямовано на підвищення рівня активності працездатного населення і зменшення рівня безробіття, але зазначені дані дають нам підстави говорити про прогалину в механізмі реалізації, що створює порушення конституційних прав жінок.

Серед жінок 87% зайнятих є найманими працівниками (проти 82% серед чоловіків). Водночас серед жінок менше самозайнятих (12% проти 16% серед чоловіків) і роботодавців (0,8% проти 1,5%). Отже, серед усіх самозайнятих осіб на жінок припадає 42%, а серед роботодавців – 32% жінок. Статистика зайнятості частково підтверджує уявлення про «скляну стелю» (про те, що жінки можуть працювати в нижчій і середній ланках, але з меншою ймовірністю обійматимуть керівні посади). Водночас третина всіх роботодавців є жінками. Дані Держстату й Державної служби зайнятості, хоча й проливають деяке світло на гендерну проблематику праці та лідерство жінок у бізнесі, не є досить детальними. Так, у відкритому доступі відсутня гендерна статистика на галузевому рівні й рівні населеного пункту [11, с. 20–21].

Наступна категорія, яку варто розглянути, – це особи з обмеженими можливостями, люди з різними вадами здоров'я, таким як ураження опорно-рухового апарату та центральної й периферичної нервової системи; психіч-

ними захворюваннями та розумовою відсталістю; ураженнями органів слуху й зору. Світовий досвід у сфері зайнятості та реабілітації осіб з обмеженими можливостями сприятиме практичній реалізації програм, що спрямовані на соціальний захист таких людей і дотримання наданих їм державою конституційних прав.

Якщо раніше їх основу становили здебільшого мотиви милосердя до осіб з інвалідністю, то нині – стан дотримання їхніх прав. Обов'язком держави й суспільства є забезпечення належного соціального захисту та підтримки, соціальної інтеграції, створення рівних можливостей для самореалізації, повноцінного життя, здобуття освіти і працевлаштування, долучення осіб з обмеженими можливостями до духовного, культурного, спортивного життя [12, с. 2].

Хоча одним із головних напрямів соціальної політики держави стосовно осіб з інвалідністю визначено систему заходів, орієнтованих на поліпшення їхньої життєдіяльності, відновлення соціального статусу, досягнення матеріальної незалежності й усебічної інтеграції в суспільство, програми щодо соціального захисту осіб з обмеженими можливостями зараховано до пріоритетних державних програм, а видатки на їх виконання переважно – до захищених статей Державного бюджету України, проте в реальності особи з інвалідністю сьогодні належать до найбільш соціально незахищених 5 категорій населення, стан дотримання їхніх прав свідчить про недостатню участь осіб з інвалідністю в економічному й соціальному житті суспільства [12, с. 4–5].

У багатьох країнах створено такі умови, що працюючі особи з інвалідністю становлять у середньому половину осіб від загальної кількості людей з обмеженими можливостями. Так, у США працюють 29% громадян, які мають порушення здоров'я, у Великобританії – 40%, Італії – 55%, Швеції – 60%, Китаї – 80%. В Україні працюючих осіб з інвалідністю нараховується близько 20%, при тому що кількість осіб з обмеженими можливостями працездатного віку становить 1,5 млн осіб, серед яких працює майже 443 тис. [12, с. 6].

Україна, ратифікувавши Конвенцію ООН «Про права інвалідів» та Конвенцію МОП «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» № 142, визнала право осіб з інвалідністю на самостійність і повну участь у житті суспільства, зобов'язалася вживати заходів для забезпечення їм освіти й професійної підготовки, сприяти їх доступу до вільного ринку праці [13, с. 328]. Україна повинна підтримувати різноманітними способами й захищати права осіб з обмеженими можливостями, створювати всі умови для працевлаштування таких людей. В Україні існують центри з реабілітації, однією з компетенцій цих органів є трудова реабілітація. Згідно зі ст. 39 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», трудова реабілітація передбачає тренування відновленої моторної здатності з використанням засобів реабілітації з метою створення особі з інвалідністю, дитині з інвалідністю умов для праці по можливості у звичайному виробничому середовищі за допомогою індивідуальних заходів. Індивідуальні заходи, що розробляються з урахуванням здібностей і бажань особи з інвалідністю, дитини з інвалідністю, повинні передбачати створення умов для отримання найвищої можливої професійної кваліфікації; працевлаштування (професійну освіту, професійні підготовки, перепідготовку, перекваліфікацію), при якому інвалідність якнайменше заважатиме виконанню професійних обов'язків; пристосування робочого місця (місця навчання) з урахуванням безпеки й особливих потреб особи з інвалідністю; використання спеціальних пристосувань і/або одягу, необхідного у зв'язку з характером інвалідності. Трудова реабілітація осіб з інвалідністю, дітей з інвалідністю здійснюється відповідно до їхніх індивідуальних програм реа-

білітації й у разі необхідності супроводжується медичним спостереженням за ними.

Зазначеною нормою не встановлена підготовка осіб з обмеженими можливостями до проходження співбесіди та соціальної адаптації, адже однією зі стресових ситуацій є саме етап проходження співбесіди, де людина може комплексувати та не показати своїх здібностей у повному обсязі, що призведе до того, що особу не буде прийнято на роботу. Психологічний аспект цієї проблеми повинен ураховуватися під час реабілітаційної допомоги людям з обмеженими можливостями.

Існують проекти, наприклад, «Волонтерство – шлях до самореалізації», що провелося у 2013 році. Осіб з інвалідністю навчали презентувати себе перед роботодавцем, знімати напруження, почуття тривоги, сприяти розвитку вмінь самоаналізу та подолання психологічних бар'єрів [14, с. 68]. За таким принципом можна навчити осіб з обмеженими можливостями, як саме проходити співбесіди, зробити ці проекти поширенішими або додати зазначені роботи до частини компетенції реабілітаційних центрів.

Люди з обмеженими можливостями потребують не лише посилення державного соціального забезпечення, а й створення умов для реалізації їхнього права на працю, навчання та зайнятості. Проте люди з інвалідністю, особливо молоді, усе ще мають обмежений доступ до якісних послуг із професійного навчання, стикаються з труднощами в працевлаштуванні, не завжди одержують гідну зарплату за свою працю. Національним законодавством встановлено гарантії для осіб цієї категорії, які стосуються всіх сфер життєдіяльності суспільства, у тому числі охорони здоров'я, освіти, зайнятості, дозвілля, відпочинку, спорту тощо. Незважаючи на наявність гарантованих законодавством прав щодо забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю, залучення їх до продуктивної праці є слабким місцем у вітчизняній системі соціального захисту [15, с. 126–127].

Держава надає дуже широкий спектр норм, що захищають права осіб з обмеженими можливостями, але роботодавці використовують нормативно-правові акти у своїх цілях. Відповідно до п. 14 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», єдиний внесок для підприємств та організацій, громадських організацій осіб з інвалідністю, в яких кількість осіб з інвалідністю становить не

менше як 50 відсотків загальної чисельності працюючих і за умови, що фонд оплати праці таких осіб з інвалідністю становить не менше як 25 відсотків суми витрат на оплату праці, встановлюється в розмірі 5,5 відсотка визначеної п. 1 ч. 1 ст. 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю. Отже, подекуди існує практика, згідно з якою роботодавці наймають на неповний робочий день осіб з обмеженими можливостями на 8 годин. Загальна кількість працівників становить 50 і більше відсотків. Роботодавці сплачують набагато менший розмір єдиного внеску та зловживають правом.

Отже, для реалізації державної політики у сфері працевлаштування сегменту молоді, зниження відсотку безробітних і підвищення рівня зайнятості, на нашу думку, необхідно впровадити певні пільги для підприємств, установ, організацій як державної, так і приватної форм власності у формі зменшення податку або компенсації витрат, понесених на навчання молодих працівників у процесі праці; розробити проекти, спрямовані на фінансування активних заходів щодо підвищення рівня кваліфікації молоді із застосуванням різних методів навчання; створити дієвий механізм фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які здійснюють професійну підготовку молодих спеціалістів.

У сфері працевлаштування існує певний гендерний дисбаланс. Україна працює над удосконаленням системи працевлаштування, але цього недостатньо. Виявлені проблеми й особливості функціонування сфери зайнятості в Україні в сучасних трансформаційних умовах вимагають розроблення та впровадження низки заходів, спрямованих на формування стійкої системи соціального партнерства. Повинна існувати взаємна співпраця між державою, суспільством і бізнесом, оскільки саме тоді буде знайдено консенсус із питань створення необхідних умов праці як для жінок, так і для чоловіків.

Україна юридично сформувала базу, яка захищає права осіб з інвалідністю у сфері працевлаштування, фактично механізм реалізації потребує доопрацювання та його реалізації. Заохочення роботодавців наданням певних пільг має простежуватися та виконуватися згідно із законом. Реабілітаційні центри повинні приділяти більшу увагу підготовці осіб з інвалідністю до проходження співбесід, від яких залежить відсоток працевлаштованих осіб з інвалідністю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Севрук О., Севрук Т. Проблема безробіття: міжнародний та вітчизняний досвід. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2019. № 1. С. 76–84.
2. Натолока О. Основні проблеми працевлаштування молоді в Україні. 2013. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2013-2/doc/2/22.pdf> (дата звернення: 10.08.2019).
3. Большая О. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. *Економіка і регіон*. 2012. № 2. С. 114–118.
4. Яворська Л., Селезень С. Працевлаштування молоді в сучасних умовах: економіко-правові аспекти. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія «Економічна теорія та право». 2014. № 1. С. 130–137.
5. Бондаревська К. Молодіжна зайнятості: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління*. 2016. № 2 (22). С. 28–36.
6. Шевченко О. Працевлаштування української молоді. Соціально-психологічний аспект. *Молодий вчений*. 2018. № 1 (1). С. 66–70.
7. Трудовий кодекс України: Проект/М-восоц. політики України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 10.08.2019).
8. Буда Т. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. *Інноваційна економіка*. 2013. № 4. С. 161–165.
9. Леонтьєва Л. Працевлаштування молоді: проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 4. С. 182–184.
10. Лаврук Н. Конкурентоспроможність жінок на ринку праці. *Міжнародний науково-виробничий журнал*. 2013. № 4. С. 332–335.
11. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. 32 с.
12. Жінки і чоловіки на керівних посадах. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Київ, 2017. 45 с.
13. Кравченко М. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні. 2012. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf> (дата звернення: 10.08.2019).
14. Шурма І. Проблеми продуктивної зайнятості людей з інвалідністю. *Теорія та практика державного управління*. 2012. № 4 (39). С. 327–337.
15. Фуцич Ю. Нова стратегія працевлаштування шукачів роботи з інвалідністю. *Ринок праці та зайнятості населення*. 2015. № 3. С. 67–69.
16. Галицький О. Світовий досвід реалізації державної політики підтримки осіб з інвалідністю та його імплементація в Україні. *Інвестиційна практика і досвід*. 2019. № 6. С. 122–127.