

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний економічний університет  
Кафедра економічної теорії

## **Міждисциплінарна курсова робота**

3

економічної теорії

на тему:

### **«РИНОК РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА УМОВ ДОСКОНАЛОЇ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ»**

Студентки II курсу групи ЕПП-22  
Шапиренко А.С.

Науковий керівник: к.е.н., Івашук Ю. П.

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів \_\_\_\_\_

Оцінка ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_

(Підпис) (Прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(Підпис) (Прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_  
(Підпис) (Прізвище та ініціали)

**Тернопіль – 2017**

## ПЛАН

Вступ

Розділ 1. Теоретичний апарат аналізу ринку робочої сили та поняття заробітної плати

Розділ 2. Формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції на ринку праці

Розділ 3. Шляхи підвищення ефективності соціальної політики у сфері регулювання праці

Висновки

Список використаної літератури

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	4
<b>Розділ 1.</b> Теоретичний апарат аналізу ринку робочої сили та поняття заробітної плати.....	5
<b>Розділ 2.</b> Формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції на ринку праці.....	9
<b>Розділ 3.</b> Шляхи підвищення ефективності соціальної політики у сфері регулювання праці.....	14
<b>Висновки</b> .....	17
<b>Список використаної літератури</b> .....	18

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Ринок робочої сили є невід’ємною складовою економічної системи України, який завжди відіграє визначальну роль у тих соціально-економічних перетвореннях, що відбуваються з часу здобуття незалежності. Економіка України переживає складний і суперечливий період макроекономічної трансформації, що передбачає перебудову системи виробництва на основі всебічного розвитку потенціалу головної продуктивної сили суспільства – людського капіталу. Лише країни, які володіють освіченими висококваліфікованими трудовими ресурсами, підготовленими за останніми досягненнями науки і техніки, зможуть впоратися із тими проблемами, що виникають або виникатимуть в майбутньому.

Висококваліфікована робоча сила спроможна успішно здійснити перебудову суспільно-економічного базису України шляхом впровадження новітніх досягнень науки і техніки, нових форм організації виробництва. Люди – головний ресурс і найпотужніша сила вирішення складних завдань економіки нашої країни. При цьому, саме через ринок робочої сили відбувається регулювання системи економічних відносин між працедавцями та найманими робітниками, а також перерозподіл трудових ресурсів в межах країни. Таким чином, дослідження ринку робочої сили становить актуальне завдання сучасної економічної науки.

**Метою дослідження** є всебічний аналіз змісту, механізму функціонування ринку робочої сили та особливості формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції. **Завданнями дослідження** є: аналіз економічної природи та принципів побудови ринку робочої сили; вивчення механізму функціонування ринку робочої сили; аналіз особливостей формування заробітної плати за умов досконалої конкуренції.

**Об’єктом дослідження** виступає ринок праці, а предметом – система економічних відносин, що реалізуються через ринок праці і пов’язані з перерозподілом трудових ресурсів в економіці.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АПАРАТ АНАЛІЗУ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ПОНЯТТЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ринок робочої сили є важливою складовою системи ринкового господарства та впливає на формування структури і зайнятості. Говорячи про категорію «ринок робочої сили», розуміють сукупність установ, засобів та соціальних організацій, які допомагають роботодавцям з наймом працівників для певних проектів, а ті, хто прагне отримати роботу, знаходять, як правило, відповідно до своєї освіти та кваліфікації.

Дуже часто поняття ринку робочої сили ототожнюють з поняттям ринку праці. Вони, дійсно, є схожими, але друге масштабніше, оскільки, по-перше, включає в себе не лише працівників зайнятих у сферах матеріального та нематеріального виробництва, а й безробітних; по-друге, важливим структурним елементом є співвідношення між трудовими ресурсами і робочими місцями, процес міграції населення; по-третє, до складу вартості робочої сили, окрім конкретних об'єктів ринку праці, передбачених трудовим договором, відносять вихідну допомогу, виплати підприємців на соціальне забезпечення, оплату щорічних відпусток за вислугу років, профспілкової діяльності.

Для ринку робочої сили характерною є система відносин між продавцями робочої сили і її покупцями та відповідною інфраструктурою. Основними суб'єктами на ринку робочої сили виступають найманий працівник, який продає свою робочу силу, та роботодавці, які зацікавлені в тому чи іншому виді робочої сили. Сполучною ланкою між цими двома групами виступають посередники [1].

Ринок робочої сили є і подібним, і відмінним, порівняно з іншими ринками. Спільним для всіх виступає те, що вони регулюються законами попиту та пропозиції.

Основні умови купівлі-продажу робочої сили:

- працівник має юридичну свободу у розпорядженні власною робочою силою;

- відсутність у працівників можливості повного забезпечення коштами, необхідними для життя, у процесі господарювання або відсутність інших умов існування;

- покупець (роботодавець), який має потребу у працівниках тієї чи іншої кваліфікації та професійного рівня [10].

Механізми ринку робочої сили формують пропозиція праці, попит на працю та ціна на працю, яка представлена заробітною платою.

Пропозиція робочої сили – це кількість праці, яка запропонована для використання при встановлених ставках заробітної плати. Пропозиція робочої сили, як і будь-яка інша пропозиція, збільшується при зростанні ціни та зменшується, коли заробітна плата знижується.

Основні фактори, що формують поведінку працівників на ринку робочої сили:

- величина заробітної плати;
- відстань від роботи до місця проживання, умови праці (інтенсивність, фізичне навантаження, змінність, екологія)

Попит на робочу силу – потреба роботодавців у робітниках тієї чи іншої професії та кваліфікації. Найважливішими факторами, що впливають на попит та його величину є економічний стан країни, темпи зростання економіки, умови діяльності підприємства та його положення. За ситуації, коли спостерігається високий темп зростання, рівень попиту на робочу силу зростає. А за кризового стану на ринку робочої сили починається спад попиту, що призводить до скорочення кількості робочих місць [9].

Для визначення ціни робочої сили, використовують співвідношення попиту та пропозиції на ринку робочої сили. Говорячи про ціну праці, мають на увазі оплату праці за одиницю часу (годину, день, місяць) або ставку заробітної плати.

Ринок робочої сили існує вже доволі довгий час і з кожним роком змінювався та удосконалювався. На даний момент його основними тенденціями є:

- частка висококваліфікованих кадрів у загальній кількості трудових ресурсів складає понад одну третю, що викликало збільшення тривалості загальноосвітньої підготовки;

- серед працівників значно виросла та ускладнилася конкуренція за достойні робочі місця з високим рівнем заробітної плати та іншими додатковими можливостями;

- підвищення рівня конкуренції серед роботодавців, що викликано їхнім прагненням найму до себе найбільш цінних кадрів;

- трудові відносини та форми трудової діяльності ускладнилися;

- зменшення темпів припливу працездатного населення та його старіння тощо.

Поряд із суб'єктами, як і на будь-якому іншому ринку, на ринку робочої сили існують і об'єкти ринку робочої сили, а саме: товар, попит і пропозиція.

Найчастіше товаром на ринку робочої сили є власне сама робоча сила працівника, яка визначається як сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які необхідні при виготовленні товару чи наданні послуг. Особливостями робочої сили як товару є:

- навіть після процесу купівлі-продажу залишається у його власника;

- сам процес купівлі-продажу отримав назву «найма»;

- відіграє вирішальну роль у створенні прибутків суспільства;

- зумовлює продовження відносин роботодавця і найманого працівника аж до його звільнення;

- має ту особливість, що його носієм виступає людина, що означає наявність певних прав та свобод у суспільстві;

- отримання прибутку можливе лише тоді, коли його продати, і потребує постійного забезпечення певними життєвими благами та інші [8].

Серед попиту на ринку робочої сили виділяють:

- сукупний попит;

- індивідуальний попит, тобто попит якогось конкретного роботодавця.

Рішення про пропозицію своєї робочої сили приймають самі працівники. Вагому роль при цьому відіграють: наскільки здібним є сам працівник, репутація та вплив праці та фірми роботодавця, здатність до реалізації творчого потенціалу, культурні та релігійні вподобання і т.п. [12].

Основним стимулом серед матеріальних є заробітна плата: чим вищий її рівень для окремих працівників, тим більший рівень пропозиції робочої сили, що викликаний бажанням працюючих.

Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [5].

Основними показниками, що впливають на розмір заробітної плати конкретного працівника є:

- професійно-ділові якості працівника;
- складність та умови виконуваної роботи;
- результати праці працівника;
- господарська діяльність підприємства.

Якщо розглядати структуру заробітної плати, то її можна поділити на:

1. основну заробітну плату – це власне оклади працівника, які вважаються винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;

2. додаткову заробітну плату – це різноманітні доплати, гарантійні та компенсаційні виплати, надбавки, які передбачені чинним законодавством; премії, за виконання виробничих завдань та функцій [1].

Основними видами заробітної плати є:

- номінальна – це той обсяг грошей, що одержує працівник у результаті виконаної роботи;

- реальна – відображає кількість послуг та товарів, яку робітник у змозі придбати за свою номінальну заробітну плату [6].



## РОЗДІЛ 2

### ФОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА УМОВ ДОСКОНАЛОЇ КОНКУРЕНЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

Як вже було сказано в попередньому розділі, економічними важелями ринку робочої сили є пропозиція, попит та ціна, тобто заробітна плата. Для того, щоб визначити, який механізм формування заробітної плати, потрібно визначити, який тип ринку залежно від стану конкуренції на ньому. За сучасних умов розвитку економіки, виділяють такі типи ринків:

- досконала конкуренція;
- монополістична конкуренція;
- олігополія;
- монополія;
- монопсонія.

Найпоширенішим типом є ринок досконалої конкуренції, який також має назву чистої конкуренції. Основними ознаками досконалої конкуренції на ринку робочої сили є:

- наявність попиту на певний вид праці, тобто на працівників тієї чи іншої кваліфікації та професії, який представлений великою кількістю фірм, конкуруючих між собою;
- працівники однієї професійної приналежності та кваліфікації пропонують свої робочу силу незалежно один від одного;
- відсутність монополії та моносонії – це означає, що немає або єдиного покупця, або єдиного продавця робочої сили;
- агенти попиту та агенти пропозиції не можуть встановлювати контроль над ринковою ціною робочої сили, тобто примусово диктувати рівень заробітної плати [2].

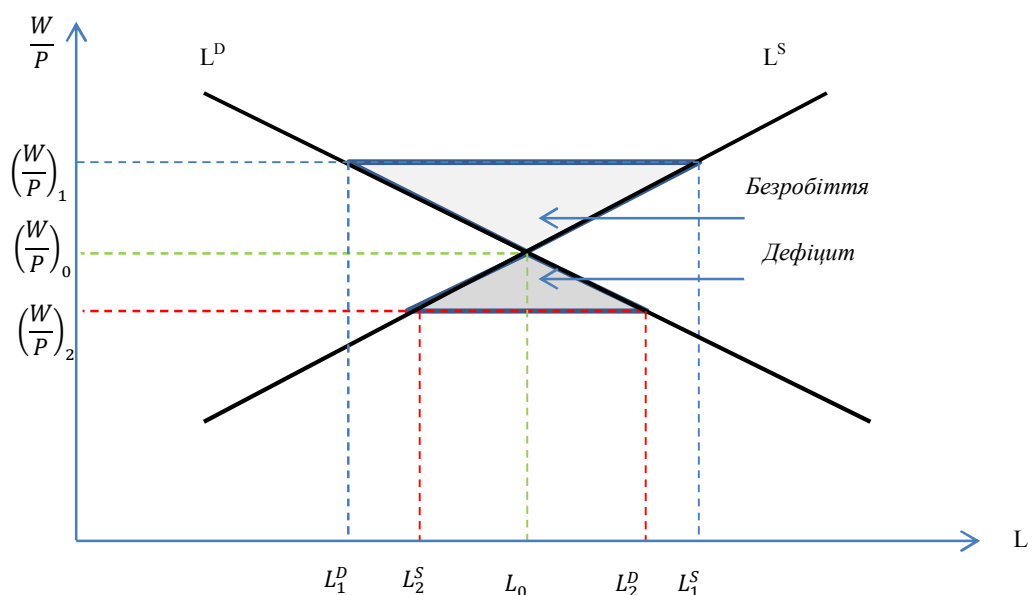
На заробітну плату за досконалої конкуренції впливає ринкова кон'юнктура, яка формується залежно від співвідношення попиту та пропозиції на ринку робочої сили. Вона буває:

- рівноважна – спостерігається за умови, що рівень попиту на робочу силу рівний пропозиції;
- трудонадлишкова – характерна для ситуації, коли попит на працю менший ніж її пропозиція;
- трудодефіцитна – спостерігається, коли попит більший за пропозицію робочої сили.

Заробітна плата, в сучасній економічній науці – це ціна, яку сплачують за користування працею найманого робітника. Також, під заробітною платою розуміють винагороду, розмір якої залежить від умов та складності виконуваної роботи, вмінь самого працівника та прописаний в трудовому договорі.

Важливо пам'ятати, що попит і пропозиція на ринку робочої сили формуються під впливом ринків споживчих товарів і послуг. Тому попит на робочу силу виступає як похідний попит, а пропозиція – залежить зрештою від пропозиції споживчих благ.

В умовах досконалої конкуренції на ринку робочої сили розмір реальної заробітної плати на ринку визначається параметрами ринкової рівноваги попиту і пропозиції на ринку робочої сили.



**Рис.1.1 Рівновага на досконало конкурентному ринку робочої сили\***

\*Складено автором самостійно.

Як показано на рис.1.1, при перетині  $L^D$  – кривої попиту, та  $L^S$  – кривої пропозиції, спостерігається рівновага на ринку, що означає рівноважний рівень заробітної плати  $\frac{W}{P_0}$ . Ситуація, коли ринку властива рівновага, зустрічається досить рідко, оскільки досягнення рівного попиту та пропозиції фактично нереальне.

Коли рівень реальної заробітної плати змінюється в той чи інший бік від рівноважної, то спостерігається порушення рівноваги на ринку. Це може проявлятися у вигляді надлишку робочої сили, тобто безробіття, або у формі дефіциту.

З рис.1.1 бачимо, що при зміні рівня заробітної плати до  $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ , обсяг пропозиції робочої сили зріс до рівня  $L_1^S$  і, відповідно, зменшився обсяг попиту до  $L_1^D$ . В результаті, на ринку робочої сили виникає надлишок трудових послуг, які представлені на ринку. Тому можна зробити висновок, що підвищення заробітної плати не завжди має позитивні наслідки. У даному випадку починає зростати рівень безробіття [4].

Також можлива ситуація, коли пропозиція робочої сили зменшується до рівня  $L_2^S$ , а попит навпаки збільшується до позначки  $L_2^D$ . Такий стан є результатом зміни заробітної плати до рівня нижче рівноважного. Як наслідок спостерігається дефіцит робочої сили.

Для повернення рівноваги на ринку робочої сили у першому випадку зменшують рівень заробітної плати. За дефіциту робочої сили, заробітну плату піднімають до тих пір, поки не буде досягнуто рівноваги [7].

Як уже згадувалося раніше, стан рівноваги на ринку робочої сили, як і на будь-якому іншому, досягти неможливо, адже реальна ситуація на ринку відрізняється від ідеальних умов повністю конкурентного ринку праці.

Основними позаконкурентними факторами, в результаті яких фактична заробітна плата відрізняється від рівноважної є:

- державна політика, спрямована на ринок робочої сили;
- діяльність профспілок;

- монополізація ринку робочої сили окремими організаціями та підприємствами певних галузях діяльності [13].

За довгий час розвитку світової економіки, у світі сформувалося декілька моделей ринків робочої сили на яких спостерігається досконала конкуренція. Найвідомішими серед них є модель ринку робочої сили США, японська модель та шведська модель.

Основними ідеалами американської моделі є індивідуалізм, обмежений вплив держави та конкуренції. Це означає, що підприємства не турбуються про підвищення рівня кваліфікації працівників; переважно кожен робітник самостійно займається своєю освітою, якщо прагне просування по кар'єрній драбині і подальшого особистого розвитку загалом. Заробітна плата формується на основі рівня кваліфікації, необхідного для виконання завдання, поставленого перед робітником завдання, та його складності.

За останній рік США досягло рекордно низького показника безробіття. У результаті це відобразилося на рівні заробітної плати та на загальному стані розвитку економіки. Одним із методів зменшення рівня безробіття було створення нових робочих місць, що стало можливим у результаті розвитку національної економіки. Також це сприяло збільшенню заробітної плати, оскільки попит на робочу силу виріс [14].

Якщо розглянути японську модель, то видно, що для неї характерною є система трудових відносин, основою якої є принцип «довговічного найму». Саме така модель є позитивною як для роботодавця, так і для працівника. Підприємства наймають працівників з перспективою на довге майбутнє. Вони організують різноманітні курси підвищення кваліфікації, що сприяє професійному росту. Натомість, роботодавець отримує робітника, який має необхідний рівень знань та кваліфікації і не планує змінювати місце роботи.

Розмір заробітної плати та певних соціальних виплат визначається на основі віку, освіти і стану роботи. Тобто, чим довше певний робітник пропрацював на певному підприємстві і більше пройшов певних курсів підвищення кваліфікації, тим вищим буде рівень заробітної плати.

В країнах з японською моделлю ринку робочої сили спостерігається низький рівень безробіття. Причиною цього є те, що коли обсяг виробництва на підприємстві скорочується, працівників не звільняють, а просто скорочують їх робочий час або, за згодою самих працівників, переводять їх на інші підприємства. Це має доволі позитивний вплив як на рівень розвитку економіки загалом, так і на заробітну плату.

Шведська модель за останні роки почала втрачати свою ефективність. Вона базується на державному регулюванні рівня зайнятості населення, що полягає у попередженні безробіття. Держава допомагає малоприбутковим підприємствам та підтримує вже існуючий рівень у підприємств, які мають високий рівень прибутку. Метою цих дій є зниження рівня конкуренції між фірмами та підвищення рівня заробітної плати від 10 до 70%. Позитивною стороною цієї моделі є те, що вона допомагає малоконкурентним категоріям на ринку робочої сили: молоді, інвалідам, жінкам і т.д. Але великим мінусом залишаються великі витрати на її реалізацію [15].

### РОЗДІЛ 3

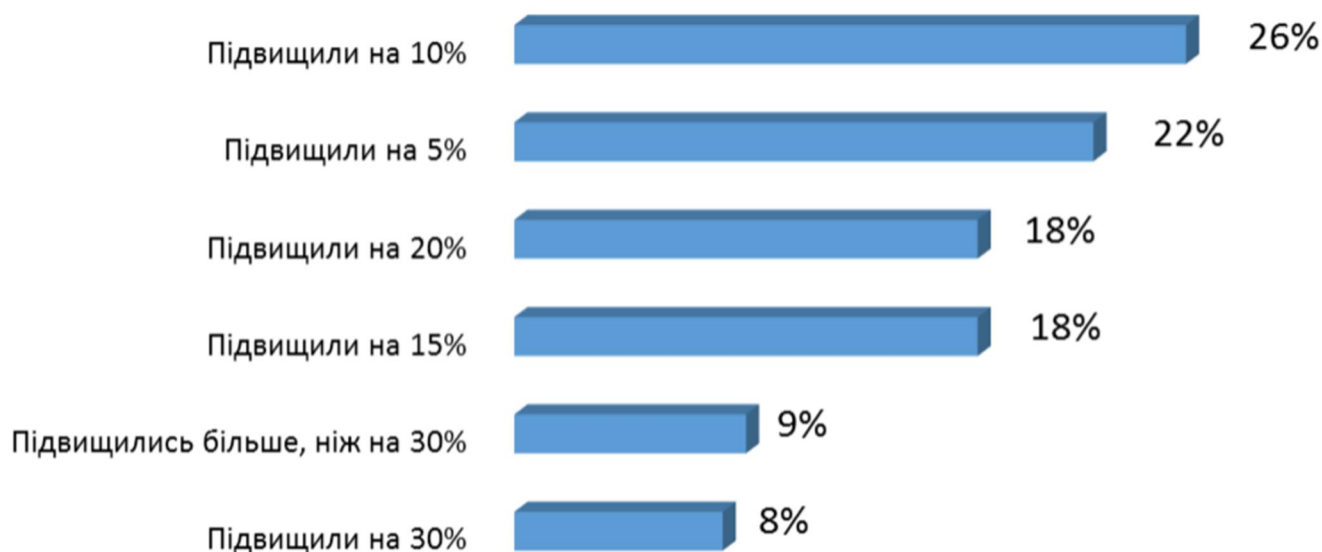
## ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

У сфері регулювання праці, як і в будь-якій іншій, держава проводить соціальну політику – це діяльність держави, певних політичних та соціальних інститутів, яка орієнтована на покращення умов, якості та способу життя населення, ліквідації негативних наслідків дії ринкових процесів, забезпечення певними життєвими потребами, досягнення соціально-політичної стабільності в країні і т.д.

Одним із основних напрямків соціальної політики на ринку робочої сили є її спрямованість на заробітну плату. Дана політика проводиться диференційовано. Така соціальна політика проводиться лише у тих випадках, коли працівник має низький рівень кваліфікації, що не завжди задовольняє роботодавця. Але ця ситуація зустрічається досить часто, оскільки є певні види трудової діяльності, які не потребують високої кваліфікації. Для таких категорій населення законодавчо встановлюється рівень мінімальної заробітної плати, яку підприємець має виплачувати працівнику в обов'язковому порядку. Зокрема, Законом України (№ 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 року - ред.) приведено поняття мінімальної заробітної плати у відповідність до європейської практики та міжнародних норм. Із 01.01.2017 прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб, Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» затверджено у розмірі 1 600 гривень, мінімальну заробітну плату в місячному розмірі - 3 200 гривень, у погодинному розмірі - 19,34 гривні.

Згідно даних міжнародного кадрового порталу «hh.ua» низка компаній приватного сектору після підняття мінімальної заробітної плати додатково збільшила зарплатню для працівників. Так, 26% керівників підвищили заробітну плату своїм підлеглим на 10%. Кожен п'ятий зазначив, що підвищення зарплат, в середньому, становить 5%. В той же час, 18% роботодавців підвищили виплати на

20%, ще стільки ж на 15%. І лише у кожній десятій компанії підвищення склало 30% (рис. 3.1).



**Рис. 3.1. Підвищення заробітної плати в приватному секторі, у %  
(початок 2017 р.)**

Соціальна політика у сфері заробітної плати також може бути направлена на обмеження її темпів росту, встановленням граничної межі та спробою втримати її на такому рівні для запобігання інфляції або зменшення дії негативних наслідків інфляційних процесів. Найчастіше використовуваним способом є індексація заробітної плати.

Соціальна політика відносно ринку робочої сили пов'язана із змогою держави мати вплив на попит на робочу силу. Основним важелем на цей ринок є внесення поправок до правових норм, в яких прописані умови використання робочої сили іноземних громадян. Дуже дієвим способом покращення соціальної політики на ринку робочої сили є інформування про його стан заінтересовані органи. Ще одним способом є створення та фінансування системи перекваліфікації працівників, робоча сила яких не потрібна у зв'язку зі зрушеннями в економіці.

Інструментарій соціальної політики у сфері ринку робочої сили включає в себе різноманітні допоміжні та компенсаційні виплати при безробітті, а також, надання різноманітних консультацій в період пошуку роботи.

Будь-яку соціальну політику необхідно направляти на подолання найважливіших проблем, створення механізмів найбільш раціонального використання ресурсів, впорядкованість діяльності держави та її спрямованість у межах реальних можливостей країни. Однак специфічний інституційний порядок неусталеної господарської системи України іноді стоїть на заваді вказаних пріоритетів [3].

Основними пріоритетами соціальної політики у сфері регулювання праці є:

- приведення рівня мінімальної заробітної плати до реального рівня прожиткового мінімуму;
- надання гарантій, щодо своєчасної виплати заробітної плати працівникам державних установ;
- регулювання рівня зайнятості;
- прискорення адаптації трудових ресурсів до вимог ринку;
- вдосконалення та розвиток інфраструктури ринку робочої сили;
- боротьба з безробіттям та максимальна спроба його уникнення і т.п [11].

Досить велике значення для вдосконалення системи соціальної допомоги має підвищення ролі неурядових громадських організацій у розвитку всеохоплюючої системи соціальної допомоги. Це передбачає створення певного законодавчого підґрунтя, запровадження певних пільг для тих, хто займається благодійною діяльністю даного виду та інше.

Отже, для підвищення ефективності соціальної політики на ринку робочої сили необхідно розпочати проведення таких заходів та запровадження таких інструментів:

- заохочення до політики соціального партнерства, а саме до об'єднання безробітних у групи для створення власної справи;



- проведення державою активних заходів проти безробіття, створення нових робочих місць;
- виділення коштів з державного бюджету на створення певних установ державного типу або на великих підприємствах, які будуть займатися підвищенням кваліфікації працівників різної професійної спрямованості;
- вдосконалення профорієнтації;
- створення програм направлених на стимулювання зайнятості окремих груп населення;
- допомога молоді в отриманні першого робочого місця;
- підтримка вітчизняних виробників, що виробляють продукцію кінцевого споживання з високою доданою вартістю;
- гнучка система оплати праці;
- глибоке вивчення потреб регіональних ринків праці для визначення напрямків підготовки спеціалістів;
- сприяння мобільності в середині підприємств замість звільнень;
- співпраця з центром зайнятості та приватними кадровими агенціями, стимулювання їхньої ефективності і т.д.

## ВИСНОВКИ

Ринок робочої сили є важливою складовою системи ринкового господарства та впливає на формування структури і зайнятості. Говорячи про категорію «ринок робочої сили», розуміють сукупність установ, засобів та соціальних організацій, які допомагають роботодавцям з наймом працівників для певних проектів, а ті, хто прагне отримати роботу, знаходь її належно до своєї освіти, кваліфікації та, головне, бажання тощо.

Як вже було з'ясовано раніше, за умови досконалої конкуренції на ринку робочої сили, товаром виступає власне робоча сила і як інші товари, піддається економічній оцінці та оптимізації.

Пропозиція робочої сили визначається рівнем заробітної плати, податковою системою, культурою і релігією, авторитетом профспілок тощо. Масштаби і склад сукупної робочої сили в умовах конкуренції між тими, хто шукає роботу, постійно змінюються. На вільноконкурентному ринку підприємство – одне з багатьох покупців трудових послуг, які пропонуються багатьма покупцями. Тому підприємство не може впливати на ціну трудових послуг і сприймає ціни як задані ринком. Це означає, що пропозиція робочої сили для підприємства на конкурентному ринку абсолютно еластична.

Функція попиту на робочу силу є ідентичною функції граничної продуктивності праці. Якщо реальна ставка заробітної плати буде нижчою, то попит на робочу силу зростатиме і гранична продуктивність праці буде відповідним чином змінюватися. В короткостроковому періоді, коли обсяг капіталу є незмінним, попит на робочу силу залежить тільки від ставки заробітної плати.

Досконало конкурентний ринок робочої сили характеризується повною, абсолютною рівністю умов купівлі-продажу робочої сили, за яких розмір реальної заробітної платина ринку визначається параметрами ринкової рівноваги попиту та пропозиції на ринку робочої сили.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Галицький В. Тенденції ринку праці в Україні //Праця і зарплата. – 2008. – 16 липня. – С. 4
2. Досконала конкуренція на ринку праці: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://um.co.ua/1/1-8/1-85662.html>
3. Івашук Ю. П. Вплив масштабу корупційних практик на політико-інституційні показники розвитку сучасних господарських систем / Ю. П. Івашук // Technology audit and production reserves. – 2014. – № 5(3). – С. 63-66
4. Попит на працю і її пропозиція в умовах абсолютно конкретного ринку праці: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://is.gd/2m0HbX>
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №1774-VIII: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
6. Ринок досконалої та недосконалої конкуренції: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epi.cc.ua/ryinok-sovershennoy-nesovershennoy.html>
7. Ринок праці. Попит на працю. Пропозиція праці. Економічна природа заробітної плати: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/12120124/politekonomiya/rinok\\_pratsi\\_zarobitna\\_plata](http://pidruchniki.com/12120124/politekonomiya/rinok_pratsi_zarobitna_plata)
8. Ринок робочої сили та особливості його розвитку в Україні: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/ekonomika-praci/rinok-robochoji-sili-ta-osoblivosti-iogo-rozvitku-v-ukrajini>
9. Ринок робочої сили: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readbookz.com/book/56/2250.html>
10. Сардак С. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 7. - С. 8-12
11. Соціальна політика держави: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://is.gd/66VWv3>

12. Сутність ринку праці та ринку робочої сили: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/ekonomika/sutnist\\_rinku\\_pratsi\\_rinku\\_robochoyi\\_sili](http://pidruchniki.com/ekonomika/sutnist_rinku_pratsi_rinku_robochoyi_sili)

13. Формування заробітної плати на ринку праці та її зв'язок з розвитком: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrbukva.net/page,3,104391-Formirovanie-zarabotnoiy-platy-na-rynke-truda-i-ee-svyaz-s-razvitiem-ekonomiki.html>

14. Ринок праці різних країн: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://otherreferats.allbest.ru/economy/00096038\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/economy/00096038_0.html)

15. Рівень безробіття у США впав до рекордного за 9 років мінімуму: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrainian.voanews.com/a/3622624.html>

16. Brown C. The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment / C. Brown, C. Gilroy, A. Kohen // Journal of Economic Literature. – 1982. – № 2. – P. 487-528.

17. Clark A. What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data / A. Clark // Labour Economics. – 2001. – №8. – 22-42.

18. Parent D. Methods of Pay and Earnings: A Longitudinal Analysis / D. Parent // Industrial and Labor Relations Review. – 1999. – №53. – P. 71-86.

19. Stigler G. J. The Economics of Minimum Wage Legislation / G. J. Stigler // The American Economic Review. – 1946. – № 3. – P. 358-365.

20. Sullivan D. Monopsony Power in the Market for Nurses / D. Sullivan // Journal of Law and Economics. – 1989. – №. 2. – P. 135-178.