

УДК 331.5(477)

ШТЕЙН ГРИГОРІЙ,

кандидат економічних наук, доцент, директор Донецького ліцею "Колеж"

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ФОРМУВАННЯ, ФАКТОРИ, ВИМОГИ РЕГУЛЮВАННЯ

У статті здійснено аналіз ринку праці з урахуванням того, що він є економічною категорією й одночасно функціонує як важлива підсистема ринкового середовища змішаної економіки. Така методологія дозволила більш чітко визначити фактори й ознаки ринку праці та реальні умови його регулювання через механізм, що поєднує ринкові й планові (державні) методи. Певну увагу приділено регіональним особливостям України, які мають бути врахованими в програмах зайнятості.

Ключові слова: ринок праці; змішана економіка; механізм регулювання; програми зайнятості.

Постановка проблеми і стан її вивчення. Як відомо, проблема незайнятості працездатного населення науково була розроблена К. Марксом, який виявив причини її появи, іманентність капіталістичному способу виробництва, фактори й ознаки, тенденції тощо. Марксову концепцію незайнятості за більш як півтора століття не було спростовано, оскільки, по-перше, вона науково обґрунтована, по-друге, повністю зберігає актуальність на практиці й у сучасних умовах. Більше того, проблеми незайнятості та можливості її регулювання були предметом дослідження вчених немарксистського напрямку: А. Маршалла, Дж. Кейнса, М. Фрідмена, Я. Корнаї та сучасних знаних представників наукових шкіл: І. Лаврі, С. Ріккі, К. Еклунда та ін. Проте зауважимо, що сьогодні діють ще й нові фактори та умови незайнятості, як-от: прискорення процесу оновлення науково-технічної бази виробництва, зростаюча роль держави й одночасно впливу на неї діяльності монополій, функціонування міжнародного ринку праці й міграції робочої сили тощо. Об'єктивно виникла потреба регулювання ринку праці, а сам він перетворився на досить розвинутий тип ринку, що має як спільні риси, так і відмінності по країнах світу. Тим більше, що з'явилися нові процеси й ознаки в нових ринкових економіках, які виникли й розвиваються в країнах колишнього планового простору за дещо іншими законами, оскільки їхня економіка від самого початку сформувалася як *змішана* з низки причин, головними з яких є, з одного боку, формування ринкових методів господарювання за законами ринку, з іншого - зберігання, дії і навіть розвиток планових його основ (нехай і рудиментів, але діючих на практиці).

Одним з основних методологічних засновків статті є саме те, що означена проблема розглядається з позиції *змішаної економіки*. На жаль, мало хто з вітчизняних дослідників розглядає ринок праці із цієї позиції [1].

Другою методологічною основою аналізу сучасного ринку праці й незайнятості в цілому є потреба виходити щонайменше з трьох позицій, а саме: з позиції марксистського тлумачення проблеми, з позиції сучасних теорій і концепцій немарксистських і з позиції сучасної практики як у розвинутих країнах світу, так і в країнах, які щойно сформували економіку ринкового типу, тобто змішану економіку.

Третій методологічний постулат повинен містити, на нашу думку, те, що ринок праці є певною *системою* (підсистемою), яка потребує державної політики регулювання та дієвих методів, як апробованих, так і нових, обумовлених законами змішаної економіки.

Метою статті є вияв існуючих закономірностей функціонування сучасного ринку праці і його тенденцій. Щодо практичних рекомендацій з вирішення його проблем, то вони можуть бути лише означеними, оскільки їх розробка є предметом дослідження більш високого рівня, наприклад, дисертаційного.

Виклад основного матеріалу. Нагадаємо, що поява й формування ринку праці в країні почалися з переходом від планових до ринкових методів господарювання, який коротко визначається в науковій літературі як перехід до ринку, що перетворило це нове явище на *економічну категорію*. Звідси випливає потреба дослідження ринку праці як підсистеми національної економіки, що має власні природу й зміст, власні протиріччя, відчуває на собі вплив внутрішніх і зовнішніх факторів, потребує певного регулювання (ринкового й державного).

За розумінням більшості дослідників [2-5], ринок праці є такою своєрідною *підсистемою* національної економіки, предметом уваги якої є людина з її здібностями до праці, яка стає за умов ринкових відносин об'єктом попиту та пропозиції, між якими рівновага є випадковим явищем. Тому неодмінним супутником ринку праці є безробіття зі всіма його ознаками: повною й неповною зайнятістю, прихованим безробіттям, безробіттям молоді, зростанням бідності незайнятого населення тощо. Це начебто соціальне явище тягне за собою суто економічні проблеми: перерозподіл національного доходу на користь невеликої за кількістю частки населення (багаті його прошарки), зниження доходів і споживчого попиту переважної більшості населення, посилення одного із суттєвих факторів зниження виробництва, зниження продуктивності праці, скорочення інвестицій, у тому числі іноземних, зростання імпорту та подібних ознак розбалансованості й спаду економіки, що викликає нову хвилю відносного й абсолютного безробіття.

Аналізуючи *фактори й ознаки ринку праці* змішаної економіки, можна виокремити такі його характеристики:

- формування національного ринку праці відбувається разом або слідом за ринковими перетвореннями, пов'язаними з переходом від планових методів господарювання на ринкові рейки, а по завершенню цього процесу ринок праці функціонує за власними законами, навіть за умов економіки змішаного типу;

- ринок праці є середовищем, у якому взаємодіють інтереси продавців, покупців і посередників, як і на звичайному ринку товарів, що обумовлює стан постійного зіткнення різних інтересів, тобто конкурентну їх боротьбу;

- суб'єкти ринку праці найчастіше представляють різні форми власності, що спричиняє проблеми, у тому числі юридичні, які не завжди можна вирішити одразу (фактор часу);

- поряд із таким невід'ємним атрибутом ринку як конкуренція діють і такі його ознаки як монополія, олігополія, державні інтереси, інтереси професійних спілок, що спричиняє додаткові труднощі укладання трудових угод;

- чималі труднощі виникають із приводу умов й оплати праці (зокрема, пов'язаних із різницею між вартістю робочої сили й заробітною платою), рівня інфляції, соціальних гарантій і виплат, що потребує втручання відповідних державних органів влади;

- ринок праці неодмінно пов'язаний із іншими ринками: ринком речових факторів виробництва, ринком товарів і послуг, ринком житла й ін., що теж може бути проблемою;

- на ринок праці суттєво впливають так звані внутрішні фактори, тобто фактори самого цього ринку: коливання співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу, постійний рух у колі безробітних із точки зору зайнятості-незайнятості (самозайнятості, часткова або тимчасова зайнятості, зайнятості молоді з вищою й середньою освітою, чоловіча та жіноча зайнятості), кваліфікаційні ознаки, конкуренція покупців і продавців тощо;

- суттєво впливають на ринок праці й так звані зовнішні фактори: фази розвитку виробництва (зростання чи спад, стагнація, зміна структури тощо), зміни кредитно-грошової політики, окремі акти приватизації, демографічна ситуація в країні, міжрегіональна міграція робочої сили, підготовка й перепідготовка кадрів у державній і недержавній системі освіти, безпосередньо на робочому місці тощо;

- на ринок праці впливають і зовнішньоекономічні фактори, особливо міграційні, а також різниця в структурі національних економік та кон'юктурі зовнішнього ринку праці; особливо це стосується ринку праці України, який, на жаль, і досі пов'язаний з еміграцією національних кадрів в інші країни світу;

- на ринок праці мають вплив і політичні (і, як виявилось, воєнні) фактори, зокрема, соціальна політика в країні й соціальний захист як активно працюючого, так і непрацюючого населення, особливо молодого покоління, яке втягнуто в активну зону військових дій.

Виходячи з означених характеристик, можна спробувати виявити можливі схеми (моделі), за якими повинен функціонувати ринок праці в Україні. Розглянемо підходи до них.

Перший виходить із *марксистської теорії*, згідно з якою незайнятості є соціальним наслідком зростання технічної (й отже, органічної) побудови капіталу. На практиці в сучасній економіці цей постулат діє, проте не так жорстко взаємопов'язаний, як за часів класичного капіталізму. Перш за все тому, що майже відповідно до

зростання технічної побудови капіталу зростає й рівень кваліфікації носіїв робочої сили - кадрів. Перехід від індустріального до постіндустріального (інформаційного) суспільства обумовив прискорення процесу досить широкої системи комп'ютеризації, особливо молодого покоління, яке добре вправляєється із новітньою технікою. Одночасно це не позбавляє суспільство від безробіття певної частини працездатного населення, що є проблемою.

Другий підхід виходить із *кейнсіанської концепції* "змушеного безробіття", сутність якого відома і зводиться коротко до такого: за теорією маржиналізму (заробітна плата дорівнює за умов конкуренції "граничному продукту праці", що створює кожна додаткова наймана людина), підприємець-роботодавець повинен брати до уваги те, що продукт однієї зайвої людини фактично може стати від'ємним додатком до загальної вартості продукту, і за таких умов наймати цю "зайву людину" він не буде (крива попиту на робочу силу не є еластичною) [6]. Ця концепція в Кейнса, як відомо, органічно пов'язана з його теорією ефективного попиту й споживчою функцією, що обумовлює й раціонально виправдовує державні програми активного втручання в економіку. Не можна вважати, що ця концепція за наших умов не діє, оскільки таке явище нікуди не поділося. Проте її вплив на сучасну практику регулювання зайнятості є обмеженим низкою новітніх явищ, у тому числі пов'язаних із переходом суспільства до інформаційної економіки.

Третім підходом слід уважати *монетаристську концепцію гнучкого ринку* [7], у якій перебільшується роль грошей і регулювання завдяки їм усіх компонентів економіки, включаючи соціальну сферу (отже, і зайнятості), зводиться до контролю за грошовою пропозицією за формулою $M \times V = P \times Q$. Оскільки швидкість обігу грошей V вважається стабільною, то регулюванням пропозиції грошей M можна регулювати й сукупний попит та впливати на рівень цін P . Очевидно, що ця теорія теж не має виходу на регулювання зайнятості, тим більше в наш час.

Можна звернутися й до концепції техноструктури Дж. Гелбрейта як представника "старого" і "нового" інституціоналізму: великі корпорації в умовах НТР створюють плануючу систему, що підтримується державою, за умови чого можна вирішувати й проблеми незайнятості. Частково справедливості такого підходу довела планова економіка, де не було за визначенням проблеми безробіття, що підкреслював і сам Дж. Гелбрейт [8].

На наш погляд, ще один підхід заслуговує на увагу: матриця "затрати-випуск" В. Леонтьєва (міжгалузевий баланс). Такий підхід має рацію, оскільки виходить на стратегічне планування, що спрямоване на альтернативу багатоваріантності державних заходів, у тому числі по відношенню до зайнятості, тобто пропонується шлях державного економічного програмування [9].

Зазначені підходи надають можливість створити саме ту модель регулювання ринку праці, яка може стати адекватною кожному певному періоду розвитку національної економіки. Це не означає простого синтезу всіх підходів. Це є раціональний шлях вирішення проблем зайнятості в країні. Неодмінним залишається лише те, що до моделі повинно бути залучено систему освіти, осередки соціального захисту населення (молоді зокрема), служби зайнятості, підприємців, що надають робочі місця, професійні спілки, органи влади

всіх рівнів, засоби масової інформації. Взаємодію цих ланцюгів має бути відображено й зафіксовано в спеціальних програмах, реалізація яких забезпечить зайнятність працездатного населення. Доречно мати окрему програму для молоді по регіонах країни, яку слід уважати пріоритетною.

Зрозуміло, що зазначені програми не вирішують проблем зайнятості. Але компетентні державні органи мають реальний орієнтир конкретних дій на всіх рівнях влади. Хоча, зауважимо, у змішаній економіці діють перш за все об'єктивні закони ринку, за якими попит на робочу силу визначається співвідношенням її пропозиції та попиту. Між тим, на відміну від так званої класичної моделі "чистого" ринку, у змішаній економіці діє складний механізм поєднання ринкових і неринкових (планових, державних) методів регулювання майже всіх складових економічного простору. Отже, тим ринковим законам, що приводять до негативних процесів, зокрема, у сфері зайнятості, слід протиставити виважену систему державних методів її регулювання. Слід погодитися з тим, що створити таку систему досить складно. Тут вступає в силу закон і реальний процес "єдності протилежностей", за якими вступають у поєдинок об'єктивні й суб'єктивні сили. Тому будь-які програми зайнятості повинні враховувати цей факт: натиск лише адміністративних заходів, спрямованих на зменшення безробіття, приречений на провал так званих реформ у цій сфері соціально-економічної дійсності. Тобто успіх будуть мати лише такі заходи, які передбачені програмою на основі вивчення й застосування методів "відгуку" на об'єктивні вимоги певного етапу розвитку національної економіки.

Досягти цього вельми складно, про що свідчить вітчизняний досвід усього ринкового періоду. Наприклад, якщо програма зайнятості передбачає зайняти в цьому році 10 млн працездатних людей відповідної кваліфікації, а підприємницькі осередки, включаючи державні підприємства країни, надають лише 4 або 5 млн робочих місць, то програма не реалізується, а рівень безробіття майже не знизиться. Інший приклад. Припустімо, що програма молодіжної зайнятості передбачає для молоді, що здобуває належний рівень освіти чи професійної підготовки (перепідготовки), 600 тис. робочих місць по країні. Навіть з урахуванням потреб і можливостей регіонів виникає щонайменше дві ситуації: по-перше, не всі із шестисот тисяч молодих спеціалістів погоджуються працювати на місцях, передбачених програмою, оскільки частина з них влаштовуються на роботу самі; по-друге, не всі роботодавці готові прийняти на вільні робочі місця молодих спеціалістів, заповнюючи їх більш кваліфікованими кадрами (паралельна робота служб зайнятості або так званий блат). Саме таким чином ситуація виходить з-під контролю, і програма не виконується, що означає поповнення ринку праці новою "порцією" молоді.

Звернімося до ще однієї проблеми ринку праці в національній економіці - регіональної, що є актуальною для України. Якщо не заперечувати впливу цього фактора, то можна звести його головні особливості до таких:

- існування суттєвих розбіжностей соціально-економічного розвитку регіонів, що наочно ілюструється розвитком східних і західних регіонів за чималі історичні періоди часу (досоціалістичний, соціалістичний і ринковий);

- наявність різної структури економіки в регіонах:

промисловість, будівництво, сільське господарство, транспорт, невиробнича, зокрема соціальна, сфера, кредитно-фінансова система, співвідношення державних і недержавних різних форм власності підприємств, організацій тощо;

- різний рівень і характеристики техніко-технологічної бази регіону, включаючи новітні технології, інформаційне поле та форми їх організації;

- наявність неоднакового стану й перспектив розвитку системи освіти та відповідних структур підготовки та перепідготовки кадрів;

- існування демографічних особливостей, співвідношення міського й сільського населення, питомої ваги молодих кадрів, а також міграційних процесів;

- різний рівень співвідношення основних характеристик національної та регіональних програм зайнятості: спільні риси й розбіжності;

- розбіжності в рівні й напрямках політичної та соціальної активності населення, зокрема молоді;

- різниця економічних, соціальних, політичних, екологічних складових регіональних програм зайнятості.

Наведений перелік не є повним, оскільки в кожному регіоні можна виявити ще кілька ознак, які слід відносити до регіональних особливостей, наприклад, національні, релігійні, ментальні та ін.

Одночасно слід визнати, що регіональні програми за визначенням повинні відображати більш реальну картину, відповідно до якої її реалізація уявляється більш адекватною порівняно із загальнонаціональною програмою.

Звісно, що названі програми повинні включати всі основні параметри ринку праці, як-от:

- аналіз загальної кількості незайнятого працездатного населення та контроль за вивільненням працівників, включаючи окремий молодіжний сектор, його динаміку;

- дані про нові робочі місця або ті, що вивільняються з аналізом їх структури, розташування й основних характеристик;

- відповідно до цього планування кількості місць, що передбачають підготовку й перепідготовку кадрів;

- визначення кількості можливих робочих місць, які слід передбачати для самозайнятості, включаючи роботу вдома;

- визначення депресивних територій та заходів щодо поліпшення їх стану;

- виявлення джерел пріоритетного фінансування за рахунок державних і недержавних джерел, у тому числі іноземних інвестицій;

- визначення можливостей "стикання" програм зайнятості із соціальними програмами уряду і регіональних органів влади, особливо відносно молоді;

- підвищення рівня професіоналізму засобів, форм та спрямованості інформаційного простору відносно ринку праці, зокрема з проблем зайнятості молодих спеціалістів;

- визначення чіткої системи оплати праці, ринку товарів і послуг, житла, осередків освіти, охорони здоров'я та культури, отже, соціального захисту саме працездатного населення, оскільки для непрацездатних повинні існувати й реалізовуватися спеціальні програми соціального захисту;

- урахування міграційних процесів зайнятості на національному й міжнародному ринках праці;

- передбачення діючої системи правового поля з точки зору захисту трудових і соціальних прав як працюючих, так і безробітних членів суспільства.

Ще один аспект ринку праці заслуговує на увагу. Ідеться про перспективні й менш перспективні (або неперспективні) підприємства чи фірми, які надають інформацію про вільні робочі місця. Особливо це стосується молодих спеціалістів, які закінчили вищі або середні спеціальні навчальні заклади, а також тих, хто закінчив заклади підвищення кваліфікації. Є непоодинокі випадки, коли молодь влаштовується на роботу начебто на стабільно працююче підприємство, але насправді виявляється, що воно не є перспективним. Виникає реальна колізія, коли молодий працівник опиняється в скрутному становищі: зменшення заробітної плати, відсутність соціальних послуг (житло, дитячі, оздоровчі, культурні та спортивні заклади тощо), вирішити ці питання за жорстких законів ринку майже неможливо, а програма зайнятості таких ситуацій, як правило, не враховує. Але ця проблема може бути темою дещо іншого дослідження.

У зазначеному аспекті не є секретом існування ще однієї досить складної проблеми, яка має дві складові: з одного боку, керівники підприємств, що мають вільні робочі місця, як правило, не приймають на роботу спеціалістів передпенсійного віку, особливо жінок; з іншого боку, вони, м'яко кажучи, неохоче приймають на роботу молодих спеціалістів із дипломами про вищу й середню спеціальну освіту. До того ж існує й така сторона проблеми, як прийом на роботу за ознакою знайомства чи очікування винагороди (хабара). Зрозуміло, що її вирішення теж не може передбачати будь-яка програма зайнятості. Уявляється, що така ситуація повинна бути під контролем відповідних державних установ у регіонах, включаючи навчальний заклад, контрольні служби підприємства й навіть правоохоронні органи.

На нашу думку, найбільш реальним шляхом вирішення щойно зазначених проблем є апробована та дієва система *цільових угод* підготовки молодих спеціалістів між навчальним закладом і підприємством. Не виключеним є й шлях планування підготовки молодих кадрів для перспективних підприємств, які мають бути зацікавленими в досвідчених кадрах із точки зору їх техніко-технологічної та економічної підготовки. Такий сценарій уписується в загальний механізм регулювання національної економіки змішаного типу, для якого іманентно характерно використання як ринкових, так і планових методів впливу на соціально-економічний розвиток країни.

Висновок

Ринок праці в Україні формувався в процесі переходу від планових до ринкових методів господарювання. Це обумовило методологічні основи його наукового аналізу, які спираються на існуючі в економічній науці постулати марксистської та немарксистських кон-

цепцій, що надає більшій достовірності положенням статті. Зокрема тим, що визнають за цим специфічним ринком статус *економічної категорії* і важливої *підсистеми* ринкового середовища.

Такий методологічний підхід забезпечив можливість більш чіткого визначення факторів та ознак ринку праці, зокрема в Україні, та обґрунтування логіки підходу до об'єктивної потреби його регулювання в змішаній економіці. Виходячи з дії специфічного механізму регулювання змішаної економіки, заснованого на необхідності поєднання ринкових і планових (державних) методів господарювання, обґрунтована потреба такого ж механізму регулювання й ринку праці.

Із цієї позиції робимо висновок, що в Україні ринок праці потребує, по-перше, розробки й упровадження конкретних програм зайнятості з додаванням окремих програм для молоді, по-друге, урахування регіональних розбіжностей соціально-економічного розвитку, що потребує регіональних програм зайнятості.

Розглянуто й негативні ситуації функціонування ринку праці в Україні, які мають бути враховані зазначеними програмами, проаналізовано доцільність збереження такого апробованого шляху впливу на ринок праці, як цільові угоди.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тарасенко Г. Д. Змішана економіка: дещо новий підхід до визначення поняття / Г. Д. Тарасенко, О. М. Головінов // Научные труды ДонНТУ. - Донецк, 2005. - Вып. 97. - С. 115-123. - (Серия экономическая).
2. Горина Е. Е. Служба занятости как объект социологического анализа / Е. Е. Горина // Труд и социальные отношения. - 2009. - № 6. - С. 125-128.
3. Заяць Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку : [монографія] / Т. А. Заяць, В. Л. Жажовська. - К. : Фенікс, 2008. - 312 с.
4. Следь О. М. Розвиток молодіжного сегмента ринку праці Донецької області й оцінка механізму регулювання зайнятості молоді / О. М. Следь, А. І. Гукова // Економіка та право. - 2013. - № 1. - С. 95-100.
5. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / Л. С. Шевченко. - Харків : ФО-П. - Вапнярчук Н. М., 2007. - 336 с.
6. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики / Дж. М. Кейнс. - М. : Гелиос АРВ, 2002. - 352 с.
7. Фридмен М. Количественная теория денег / М. Фридмен ; [пер. с англ.]. - М. : Эльф-пресс, 1996. - 131 с.
8. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт. - М. : Прогресс, 1969. - 480 с.
9. Леонтьев В. Экономические эссе / В. Леонтьев. - М. : Политиздат, 1990. - 236 с.

Штейн Григорий,

кандидат экономических наук, доцент, директор Донецкого лицея "Коллеж"

РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ФОРМИРОВАНИЕ, ФАКТОРЫ, ТРЕБОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье осуществлен анализ рынка труда, исходя из того, что он выступает в качестве экономической категории и одновременно функционирует как важная подсистема рыночной среды смешанной экономики. Такая методология позволила более четко определить факторы и характеристики рынка труда, а также реальные условия его регулирования посредством механизма, который соединяет рыночные и плановые

(государственные) методы. Определенное внимание уделено региональным особенностям Украины, которые должны быть учтены в программах занятости.

Ключевые слова: рынок труда; смешанная экономика; механизм регулирования; программы занятости.

Shtein Grigorii,

Ph. D. in Economics, Assistant Professor, Director of Donetsk Lyceum "College"

LABOR MARKET IN UKRAINE: DEVELOPMENT, FACTORS AND REGULATION REQUIREMENTS

The paper reviews the labor market with account of its being an economic category while performing as an important subsystem of mixed economy. Such a methodological approach allowed to more accurately identify factors and attributes of the labor market, specifically in Ukraine, and substantiate the logic of the approach to an objective necessity of its regulation in mixed economy. Assuming the operational logic of the specific mechanism for mixed economy regulation, which is based on the necessity to combine market and planning (public) management methods, the author substantiates the need for such a regulation method for the labor market as well.

It is concluded that the labor market of Ukraine necessitates, firstly, the development and implementation of specific employment programs, supplemented with individual programs for youth, and, secondly, the allowance for regional differences in the socio-economic development, which require regional employment programs.

Further, the author explores negative situations in the performance of the Ukrainian labor market, which have to be allowed for in the above-mentioned programs, and analyzes the expediency of retaining such a time-tested way of influencing the labor market as target agreements.

Keywords: labour market; mixed economy; the mechanism of regulation; accounting mechanism of regulation; the programs of employment.

REFERENCES

1. Tarasenko H. D., Holovinov O. M. (2005), *Nauchnye trudy Donetskogo natsionalnogo tekhnicheskogo universiteta [Scholarly works of the Donetsk National Technical University]*, Donetsk, Vol. 97, Series economic, pp. 115-123 (ukr).
2. Gorina Ye. Ye. (2009), *Trud i sotsialnye otnosheniya*, № 6, pp. 125-128 (rus).
3. Zaiats T. A., Zhakhovska V. L. (2008), *National labor market and its youth segment: methodology, practice and development prospects (monograph)*, Feniks, Kyiv, 312 p. (ukr).
4. Sled O. M., Hukova A. I. (2013), *Ekonomika ta pravo [Economics and Law]*, № 1, pp. 95-100 (ukr).
5. Shevchenko L. S. (2007), *Labor market: modern economic and theoretical analysis (monograph)*, Kharkiv, 336 p. (ukr).
6. Keynes J. M. (2002), *General Theory of Employment, Interest and Money. Anthology of economic classics*, Moscow, 352 p. (rus).
7. Friedman M. (1996), *The quantity theory of money*, Moscow, 131 p. (rus).
8. Galbraith J. K. (1969), *Economic theory and goals of society*, Moscow, 480 p. (rus).
9. Leontiev V. (1990), *Economic essays*, Moscow, 236 c. (rus).

© Штейн Григорій

Надійшла до редакції 08.01.2015