

УДК 349.2

РИНОК ПРАЦІ ЯК МЕХАНІЗМ СПРИЯННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Роман ШАБАНОВ,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

SUMMARY

Examined the legal specifics of the labor market as a mechanism for ensuring the employment of population. Analyzed in a historical perspective the notion of labor market and arguments regarding the expediency of use in legal science of this «economic» concept. Argued that the labor market is mechanism to meet the needs of the economically active population in full, productive and freely chosen employment, it is proved that the mechanism should take into consideration the needs of the economically active population, and the needs of the state in specific economic period of her life and the needs of specific the employer within the framework of its production.

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

АНОТАЦІЯ

Досліджено правову специфіку ринку праці як механізму сприяння та забезпечення зайнятості населення. Проаналізовано історичну ретроспективу поняття «ринок праці» та наведено аргументи щодо доцільності використання в юридичній науці цього «економічного» поняття. Аргументовано, що ринок праці є механізмом задоволення потреб економічно активного населення в повній, ефективній та вільно обраній зайнятості. Доведено що цей механізм повинен працювати з урахуванням і потреб економічно активного населення, і потреб держави в конкретний економічний період її життя, і потреб конкретного роботодавця в межах його виробництва.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, економічно активне населення.

Постановка проблеми. Радянський етап реалізації трудового потенціалу українців був керований адміністративно-командною системою, яка через власні інститути пронизувала систему розподілу й перерозподілу робочої сили. Набуття Україною незалежності та сучасний поступ у напрямку європейської інтеграції все чіткіше вимагає остаточної відмови від залишків радянського механізму регулювання сфери праці. Норми трудового права тепер повинні стимулювати й контролювати процеси у виробничих галузях, а не виключно спрямовувати їх. Останню функцію має виконувати ринок праці. З'ясування економіко-правових особливостей ринку праці потрібне насамперед через необхідність вироблення державних заходів впливу щодо сприяння зайнятості населення.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідити правову специфіку ринку праці як механізму сприяння й забезпечення зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. В економічній літературі існує широкий спектр підходів до тлумачення сутності ринку праці. Натомість визначення економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії «ринок». У класичній економічній науці існує чотири напрями щодо визначення сутності ринку. Так, представники першого напрямку (О. Курно, Дж.М. Кейнс, А. Маршал) визначають ринок як будь-який район, де економічні зв'язки покупців і продавців

до такого рівня вільні, що ціни на однакові товари досить легко й швидко вирівнюються. Представники новоавстрійської школи, зокрема Ф. Хайек, керуючись положенням А. Сміта, що ринок – це природний процес, породжений діями індивідумів, які намагаються досягти своєї мети, і з різноманітності їх дій формується економічний порядок, підкреслюють, що ринок ніким не регулюється, функціонує без певної мети, не узгоджено з організаційної точки зору, поєднуючи різні конкуруючі цілі [1].

Прибічники другого напрямку ринкової теорії (неокласичного) визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дій яких об'єкти обміну отримують ціну. Представник третього напрямку (монетаризму) М. Фрідмен визначає ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяє ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової й 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 й формами організації, та в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів [2].

У прийнятій урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено як систему товарно-грошових відносин із механізмом вільного

ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання в боротьбі за споживача [3, с. 6–7].

Підсумовуючи вищенаведені підходи до визначення ринку, можна зробити такі узагальнення: 1) ринок являє собою соціально-економічну систему взаємозв'язків між її суб'єктами (покупцями та продавцями); 2) ця система є просторово визначеною; 3) взаємозв'язки між суб'єктами системи мають конкуруючі або протилежні цілі (продавці – максимізації зиску, покупці – мінімізації прибутку); 4) для одночасного досягнення цілей суб'єктів цієї території має бути запроваджено систему централізованого цілеспрямованого регулювання; 5) метою такого регулювання має бути максимізація сукупного зиску суб'єктами системи такої території на основі оптимізації використання її продуктивних сил.

У свою чергу ринкові відносини передбачають існування сукупності ринків, що охоплюють різні сфери людської діяльності: ринок капіталу, ринок товарів і послуг, ринок праці та ринок ресурсів. Визначальними серед факторів соціальної організації економіки є людина та її праця. Саме від включення людини в продуктивну діяльність залежить дія всіх інших факторів, оскільки саме праця як процес реалізації фізичних і творчих здібностей людини є фактором суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку та умовою задоволення різноманітних всезростаючих потреб людини. І без формування й розвитку соціально орієнтованого ринку праці не можлива побудова соціально орієнтованої економіки.

Щодо доцільності використання поняття ринку для відносин зайнятості населення не можна не погодитися з В.В. Безусим, який підкреслює, що застосування категорії «ринок» для визначення взаємодії роботодавців і працівників у сфері надання й отримання роботи не зрівнює працю зі звичайними товарами, оскільки праця – це насамперед процес доцільної вольової трудової діяльності людей, лише на додаток до цього вона може розглядатися як певний специфічний товар, який не може бути відокремлено від працівника [4, с. 333].

Зауважимо, що існують близькі за значенням поняття «ринок праці», «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів», «ринок зайнятості».

Існує думка, що поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» відрізняються одне від одного тим, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття «ринок робочої сили» дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не лише щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних. Поняття «ринок трудових ресурсів» уявляється ще ширшим, оскільки характеризує трудові ресурси суспільства [5, с. 14]. Отже, згідно із цією думкою економістів, ринок

робочої сили розширює горизонти соціально-трудова відносин до масштабів економічно активного населення й у вузькому розумінні поняття «ринок робочої сили» можна використовувати для характеристики відносин щодо безробітних. За іншою думкою, економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінів – ринок робочої сили та ринок праці, оскільки вони тісно поєднані, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [6, с. 14].

Деякі економісти також використовують термін «ринок робочої сили», розглядаючи його як сферу обігу специфічного товару «робоча сила»; як особливий, властивий товарно-грошовим відносинам, спосіб її включення до економічної системи [7, с. 3]; як систему відносин, які формуються на вартісній основі між роботодавцями (власниками засобів виробництва) та найманими працівниками (власниками робочої сили) щодо задоволення попиту перших на робочу силу як роботодавців і потреб інших у роботі за наймом як джерела засобів до існування; як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб), та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, певні професійні знання, навички й уміння [8, с. 22].

Одразу звернемо увагу на те, що в правовій літературі також не існує єдності думок щодо використання понять «ринок праці» та «ринок робочої сили» в юридичній термінології. Наприклад, С.Х. Джиоев визнає більш правильним термін «ринок робочої сили», адже праця не є об'єктом купівлі-продажу, оскільки таким може бути лише робоча сила. Праця ж як процес її використання виникає лише після акту купівлі-продажу останньої, коли вона перемістилася зі сфери звернення до сфери виробництва [9, с. 19].

Натомість С.П. Маврін зазначає, що об'єктом ринку праці та, відповідно, об'єктом трудового договору (контракту) і трудових правовідносин є наймана праця. Праця стає найманою й набуває властивостей ринкового продукту за наявності мінімум трьох умов. По-перше, вона повинна володіти такою якістю, як суспільна корисність, яку розуміють як здатність праці задовольняти будь-яку потребу в ній. По-друге, праця повинна бути соціалізованою або «винесеною» на ринок, тобто запропонованою потенційним працівником для споживання в процесі виробництва (аналогічно в будь-якій іншій формі економічної діяльності) всім потенційним роботодавцям. По-третє, практичне використання праці в інтересах роботодавця повинне здійснюватися виключно на основі договору. Якщо для застосування праці конкретної особи не вимагається укладення будь-якого договору, і вона здійснюється в позадоговірному порядку, наприклад, на родинних засадах або на основі примусу, то найманою ця праця не є. Водночас така праця не може виступати й у якості ринкового продук-

ту. Із цієї точки зору наймаючою є лише та праця, яка вільно пропонується необмеженому колу роботодавців як потенційний об'єкт трудового договору [10, с. 146]. На думку А.М. Нурмагамбетова, саме на ринку праці для працівника як власника робочої сили створюється можливість влаштування на конкретне робоче місце, з відповідною оплатою праці, а в роботодавця – умови для отримання прибутку. Отже, на ринку праці виникає потенційна можливість продажу робочої сили, а її споживання відбувається безпосередньо на виробництві [11, с. 22]. О.В. Собченко вважає, що в юридичному обігу доцільно використовувати лише поняття «ринок праці», однак при цьому розглядати таку категорію як наукову абстракцію, тому що в кожному разі на ринку праці або на ринку робочої сили реалізується «товар», який володіє особливими властивостями [12, с. 13].

На наш погляд, варто погодитися з тими дослідниками, які включають до поняття «ринок праці» категорію «ринок робочої сили» в якості специфічної складової. Означена логіка походить від вищерозглянутого питання змісту права на працю в ринкових умовах, яке володіє подвійною природою, де безпосередньо праву на працю відповідає ринок праці в загальному розумінні, а праву на роботу – ринок робочої сили як сфера забезпечення зайнятості осіб за трудовим договором.

Цікавою є думка про те, що в сучасній ринковій економіці вже замало говорити про ринок праці лише як про ринок живої праці [13]. Згідно із цією думкою існують вагомі докази включення до ринку праці також ринку робочих місць, тому що реально й постійно існують попит на них та їхня пропозиція. Такий висновок можна зробити на підставі міркування про те, що виробництво роботодавця об'єднує працю багатьох працівників так, що кожен із них закріплюється за певним робочим місцем, а всі робочі місця пов'язані між собою технологією та внутрішньофірмовою кооперацією. Тому роботодавець, купуючи робочу силу, водночас пропонує працівникові трудитися на певному робочому місці. У свою чергу працівник, продаючи свою робочу силу, створює попит на певне робоче місце. Отже, угода купівлі-продажу робочої сили відбудеться лише тоді, коли робоче місце відповідає вимогам працівника, і навпаки. Усе це означає, що найманий працівник і роботодавець однаковою мірою виступають на ринку праці як власники: працівник як власник товару «робоча сила», а роботодавець як власник свого виробництва й усіх робочих місць у цьому виробництві, а також тих грошових сум, які він сплачує працівникові. Отже, можна говорити, що ринок праці охоплює не лише ринок робочої сили, а й ринок робочих місць.

Варто підкреслити, що на таку позицію впливає насамперед марксистська теорія ринку праці, відповідно до якої ринок праці визначається як інститут або механізм, у якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі й продажу товару «робоча сила», вступаю-

ючи у відносини товарного обміну. Серед сучасних дослідників у сфері економічної науки так трактують ринок праці О.А. Грішнова [14], І.Є. Золін [15], Ю.М. Маршавін [16], В.М. Петюх [5]; серед правознавців – Ж.А. Горбачова [17], О.В. Собченко [12].

Дійсно, досліджуючи механізм функціонування ринкової економіки за капіталізму, К. Маркс виходив із того, що робоча сила як «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особа людини» є товаром, а виробничі відносини базуються на вільній купівлі-продажу робочої сили, де її оцінка коливається навколо вартості, приведеною формою якої є заробітна плата. Проте сучасні дослідники в економічній та правовій науці, які слідом за К. Марксом багато уваги приділяють фазі обміну робочої сили на засоби існування, не зважають на те, що ринок робочої сили змінився завдяки розвитку капіталістичних суспільних відносин, переходу капіталізму в монополістичну стадію, через ускладнення економічних зв'язків та економічних відносин. Під впливом робітничого руху розширилось поняття умов найму, які тепер включають не лише заробітну плату та робочий час, а й гарантії зайнятості, оплачений, проте не відпрацьований час, соціальні виплати тощо. Через науково-технічний та інформаційний розвиток змінилося ставлення до робочої сили в роботодавців, зокрема, щодо якості робочої сили (кваліфікації, професійної й загальноосвітньої підготовки, творчого ставлення до праці, високої якості роботи), а також щодо соціальних гарантій тощо. Це змусило роботодавців активно включитись у профпідготовку кадрів через авансування матеріальних витрат працівників на навчання та матеріальну підтримку тих, хто навчається, а також брати участь у формуванні фондів соціального страхування тощо. Тому механізм ринку праці вийшов за межі процесу обміну робочої сили, пронизуючи також інші фази відтворення цього специфічного товару.

Отже, зосередження лише на фазі обміну, на наш погляд, слід вважати хибним. Таке звуження поняття ринку робочої сили призвело до того, що на етапі ринкової трансформації економіки України питання регулювання ринку праці здебільшого обмежуються державними заходами сприяння працевлаштуванню у вузькому розумінні.

До вузького розуміння призводить також розгляд ринку праці як механізму узгодження попиту й пропозиції робочої сили та механізму забезпечення зайнятості незайнятого населення. Така тенденція помітна, наприклад, у законодавстві деяких пострадянських країн у тлумаченні дефініції «ринок праці». Згідно зі ст. 1 Закону Республіки Азербайджан «Про зайнятість» ринок праці – сукупність попиту та пропозиції на робочу силу [18]. У п. 4 ст. 1 Закону Республіки Казахстан «Про зайнятість населення» ринок праці визначається як сфера формування попиту та пропозиції на економічно

активне населення [19]. Відповідно до ст. 2 Закону Республіки Молдова «Про зайнятість населення й соціальний захист осіб, які перебувають у пошуку роботи» ринок робочої сили – економічний простір, у якому зустрічаються, зіставляються та вільно реалізуються попит на робочу силу власників капіталу, що виступають як покупці, і пропозиція робочої сили, власники якої виступають у якості offerenta [20]. Згідно зі ст. 1 Закону Республіки Таджикистан «Про сприяння зайнятості населення» ринок праці – це сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу [21].

Крім того, розгляд сучасного механізму функціонування ринку праці лише з погляду його державного регулювання змушує розглядати насамперед проблеми зайнятості незайнятого населення на рівні суспільного виробництва, ігноруючи проблеми, які складаються в низовій ланці виробництва. Однак, на наш погляд, однією з особливостей ринку праці є те, що в сучасних умовах він пронизує не лише фазу обміну товару «робоча сила», а й фази виробництва, розподілу та використання робочої сили. До цього варто додати, що відносини купівлі-продажу робочої сили безперервні від моменту найму працівників аж до їх звільнення.

Тобто ринок праці існує не лише за межами підприємства, а й у самому виробництві підприємства. Тому не можна погодитися з тими дослідниками, які вважають, що працівники, зайняті на робочих місцях роботодавця, вже не знаходяться на ринку праці, тобто не перебувають у відносинах купівлі-продажу своєї робочої сили з підприємцем і в стані пропозиції свого товару. Це не так, адже підприємець пред'являє попит не лише на робочу силу тих, хто не зайнятий на підприємстві та шукає роботу. Він «приглядається» також до найманих працівників, із якими вже укладено трудовий договір, пропонуючи їм вигідніші умови найму, коли шукає потрібних йому працівників на нові або на вакантні робочі місця. Водночас серед зайнятих багато таких, хто шукає роботу на своєму або інших підприємствах із більш вигідними умовами найму. Знайшовши таку роботу, вони звільняються й переходять на інші підприємства або переходять на інші вакантні посади в того ж роботодавця.

Натомість, як вказує В.І. Герасимчук, в умовах посткапіталістичного суспільства праця стає вільною й творчою, а вдосконалення та всебічний розвиток здібностей людини стають її основними потребами. Основною метою постіндустріального суспільства, на думку неоінституалізму, стане всебічний розвиток особистості [22, с. 5]. Становлення й розвиток постіндустріального суспільства характеризується виникненням нового типу виробництва, у якому людина стає «носієм всезагальних продуктивних сил», постійним переходом економіки товару через економіку грошей в економіку людських здібностей, «людський капітал» як сукупність професійно-кваліфікаційних

навиків, знань, таланту індивідів, стає двигуном усе більш різнобічного та все менш енергомісткого виробництва, перетворенням постіндустріальної господарчої діяльності на «економіку дорогої людини», оскільки успіх виробничої діяльності буде залежати від людей, яких доведеться дорого й довго навчати [23, с. 9].

Таким чином, об'єктом відносин праці виступає вже не робоча сила як сукупність фізичних і духовних якостей, якими володіє організм та які застосовуються нею кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості [24, с. 17], а людський капітал як сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [25, с. 11]. Якщо робоча сила поступово витісняється фізичним капіталом, то знання й інформаційні ресурси сьогодні замінюють фізичний капітал. Знання та інформаційні продукти стають найбільш важливим ресурсом сучасного виробництва [26, с. 19].

Визначаючи об'єкт ринку праці, слід також враховувати, що людський капітал включає сукупність як виробничих, так і загальнолюдських навиків, знань, спроможностей, якими володіє людина, які їй належать і невіддільні від неї, тобто злиті з живою людською особистістю та практично використовуються нею в повсякденному житті [27, с. 55]. Якщо навик й знання примножуються в процесі їх використання, то такий елемент людського капіталу, як, наприклад, здоров'я людини, поступово втрачається. І постає питання охорони здоров'я й безпеки життєдіяльності. Крім того, на ринку праці реалізуються не всі активи людського капіталу, а лише ті, що використовуються у виробничому процесі. Такі активи, як моральні цінності, знання, що використовуються в повсякденному житті, проте не приносять доходу, не реалізуються. Отже, на ринку праці реалізується та частина людського капіталу, що використовується в процесі виробництва та приносить додаткову вартість, тобто «трудовий капітал». Трудовий капітал є реалізованим трудовим потенціалом, тобто сукупністю використовуваних факторів праці, використовуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що надають індивіду додаткової вартості у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку.

Виходячи з означеного, ринок праці як економічну категорію можна визначити як специфічний механізм із формування й реалізації трудового капіталу.

Окреслений сучасний підхід до розуміння ринку праці відображено в його легальному визначенні, яке міститься в п. 19 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого ринок праці – це си-

стема правових, соціально-трудових, 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 [2].

Однак варто зауважити, що якщо з економічної точки зору наведена в законодавстві дефініція є достатньо вдалою, то її юридичний зміст можна поставити під сумнів. Так, на переконання С.Х. Джиоева, з яким не можна не погодитись, потрібно чітко відмежовувати правові засоби й ринкові механізми в регулюванні. Коли мова йде про правове регулювання сприяння трудовій зайнятості, маються на увазі лише ті ринкові регулятори, які набрали правової форми. Інакше вони можуть лише доповнювати правовий механізм, не будучи його складовою частиною [9, с. 25]. Тому включення до поняття «ринок праці» соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, з одного боку, є показником використання законодавцем системного підходу до розуміння цього явища, а з іншого боку, недостатньо конкретно окреслює правові ознаки ринку праці. У цьому контексті Закон України «Про зайнятість населення» не закріплює жодних положень щодо окреслення соціально-трудових, економічних та організаційних властивостей ринку праці, які потребують відображення в діючому законодавстві. До того ж сумнівним видається формулювання ринку праці в якості системи відносин. На наш погляд, як і у випадку з терміном «зайнятість населення», потрібно відмежовувати власне правове явище від суспільних відносин, у яких воно виражається. Незрозумілим також є використання для позначення одного й того ж суб'єкта у відносинах на ринку праці двох конструкцій: «особи, які шукають роботу» і «працівники». Можливо, законодавець намагався цим окреслити, що особа може знаходитись у процесі пошуку роботи, навіть коли має статус працівника. На наш погляд, для позначення цього суб'єкта ринку праці має бути використано єдиний термін – «економічно активне населення», який, використовуючи методологію Міжнародної організації праці, можна сформулювати так: економічно активне населення – особи від 15 до 70 років, які відносяться до категорій зайнятого населення або шукають роботу, у тому числі зареєстровані як безробітні. Цю дефініцію, на наш погляд, доцільно закріпити в п. 6-1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення».

Висновки. Отже, враховуючи розглянуті економіко-правові підходи до терміна «ринок праці», його тлумачення в п. 19 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» має бути викладено таким чином: «Ринок праці – механізм задоволення потреб економічно активного населення в повній, ефективній та вільно обраній зайнятості».

Список використаної літератури

1. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок / Ф. Хайек. – М. : Изограф, 2000. – 256 с.
2. Фридман М. Основы монетаризма / М. Фридман. – М. : ТЕИС, 2002.
3. Чикуркова А.Д. Ринок праці / А.Д. Чикуркова, О.М. Деренко. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2002. – 92 с.
4. Безусий В.В. Визначення поняття «ринок праці» у сучасній науці трудового права / В.В. Безусий // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Х., 2006. – Вип. 34. – С. 332–336.
5. Петюх В.М. Ринок праці : [навч. посібник] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Купалова Г.І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили / Г.І. Купалова // Зайнятість та ринок праці. – 1994. – Вип. 2. – С. 12–19.
7. Шаленко М.В. Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку / М.В. Шаленко // Економіка України. – 1991. – № 3.
8. Либанова Э.М. Рынок рабочей силы (Методы анализа и возможности регулирования) / Э.М. Либанова. – К. : ИПК гос. службы занятости, 1993.
9. Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / С.Х. Джиоев ; Московская гос. юрид. академия. – М., 2006.
10. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии / С.П. Маврин // Правоведение. – 1999. – № 3. – С. 121–153.
11. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.М. Нурмагамбетов ; Московская гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 1998.
12. Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / О.В. Собченко. – М., 2005. – 30 с.
13. Павленков В.А. Рынок труда / В.А. Павленков. – М. : Анкил, 1992.
14. Грішнова О.А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки / О.А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 26–28.
15. Золин И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике : автореф. дис. ... канд. эконом. наук : спец. 08.00.01 / И.Е. Золин ; Волго-Вятская академия гос. службы. – Нижний Новгород, 2001. – 26 с.
16. Маршавин Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці України / Ю.М. Маршавин // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий наук. зб. – 2001. – Вип. 14. – С. 99–110.
17. Горбачева Ж.А. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Ж.А. Горбачева ; Московский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 1997. – 26 с.

18. Закон Азербайджанской Республики от 2 июля 2001 года «О занятости» // Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. – 2001. – № 8. – Ст. 522.
19. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года «О занятости населения» // Казахстанская правда. – 2001. – № 25–26.
20. Закон Республика Молдова от 13.03.2003 года «О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы» // Monitorul Oficial. – 2003. – № 70–72. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://lex.justice.md/document_gus.php?id=7CE6DDB5:DEE16529.
21. Закон Республики Таджикистан от 16 июля 2003 года «О содействии занятости населения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.tajik-gateway.org/index.phtml?lang=ru&id=2459>.
22. Герасимчук В.І. Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення / В.І. Герасимчук. – К. : Принт експрес, 2000. – 32 с.
23. Еськов А.Л. Гуманизация труда и производства в постиндустриальном обществе / А.Л. Еськов. – К. : Науковий світ, 2003. – 55 с.
24. Волкова О.В. Ринок праці : [навч. посібник] / О.В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
25. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання ; КОО, 2001. – 254 с.
26. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 535 с.
27. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М. Бородіна. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
28. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Голос України. – 2012. – № 153–154.
-