

зации управления // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 5. – С. 3-16.

8. Братуга О. Реформування державної регіональної політики в Україні з урахуванням досвіду економічно розвину-

тих країн // Регіональна економіка. – 2002. – № 1. – С. 57-65.

Статья поступила в редакцию 07.04.2005

**Т.А. ФЕДОТОВА,**

*Дніпропетровський національний університет*

## ПОТОКИ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Існуюча на даному етапі проблема забезпечення ефективного регулювання потоків робочої сили в умовах масового прихованого безробіття і відсутності дієвих механізмів її вирішення вельми актуальна і вимагає комплексного підходу. Питання організації ефективного руху робочої сили на ринку праці нині в епіцентрі не лише економічного, а й соціально-політичного розгляду, ці проблеми хвилюють майже усі країни світу. Тому обрана тема дослідження є однією з найактуальніших на сучасному етапі розвитку нашої країни.

В працях вітчизняних і закордонних вчених потоки робочої сили на ринку праці як об'єкт дослідження не виступають. В основному вивчалися окремі аспекти в даному напрямку, спроби комплексного аналізу потоків робочої сили і розробки моделі регулювання потоків дотепер не починалися. Поширене дослідження причин переходу робочої сили між секторами її стану на ринку праці: пошук кращого робочого місця, прагнення до отримання більш високої заробітної плати, стагнація і розвиток галузей економіки, скорочення штатів, НТП, природні умови (вихід на пенсію, закінчення навчання і пошук роботи, інвалідність та ін.), банкрутство, трансформація власності, структурні зрушення в економіці та багато інших. Так, Мандибура В.О. розглядав проблему з позицій життєвого рівня населення [67]; Павловська О. та Павловська Н – з позицій оцінки вартості робочої сили [84], Симончук О. приділяв увагу моделі працевлаштування і виживання звільнених шахтарів [108]. Істотний внесок у розробку теорії і практики функ-

ціонування ринку праці і руху робочої сили на ньому внесли й інші вчені.

З огляду на теоретичну актуальність і практичну значимість питань регулювання потоків робочої сили на ринку праці в умовах структурної перебудови національної економіки з урахуванням відсутності наукових розробок в цьому напрямку проведено дослідження.

Метою даної статті є упорядкування і доповнення теоретичних положень щодо руху робочої сили та її потоків на ринку праці і обґрунтування механізму регулювання потоків робочої сили на ринку праці.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розкрити сутність та взаємозв'язок категорій “економічно активне населення”, “трудові ресурси” і “робоча сила”;

- визначити зміст категорії “потоки робочої сили на ринку праці”, визначити їх види і спрямованість, побудувати схему потоків;

- побудувати комплексну схему потоків, а також її інтерпретацію стосовно фіксованого ринку праці;

- провести класифікацію потоків робочої сили на ринку праці за характером їх впливу на його стан;

- визначити специфічні особливості та механізм формування вхідних і вихідних потоків робочої сили на фіксованому ринку праці.

Вперше потоки населення як економічну категорію було виділено С.Фішером, Р. Дорнбушем та Р. Шмалензі в їх праці «Економіка» [1]. Її авторами запропонова-

но схему потоків робочої сили (рис. 1), проте не дано поняття саме потоків.

Отже, на ринку праці людина може бути зайнятою, незайнятою чи знаходитися поза сукупною робочою силою. Сукупна робоча сила складається із зайнятих і не-

зайнятих. Подібного поділу дотримуються і американські вчені, автори “Економікс” [2]. Кожний сектор має по дві спрямованості потоків: у нього та із нього.

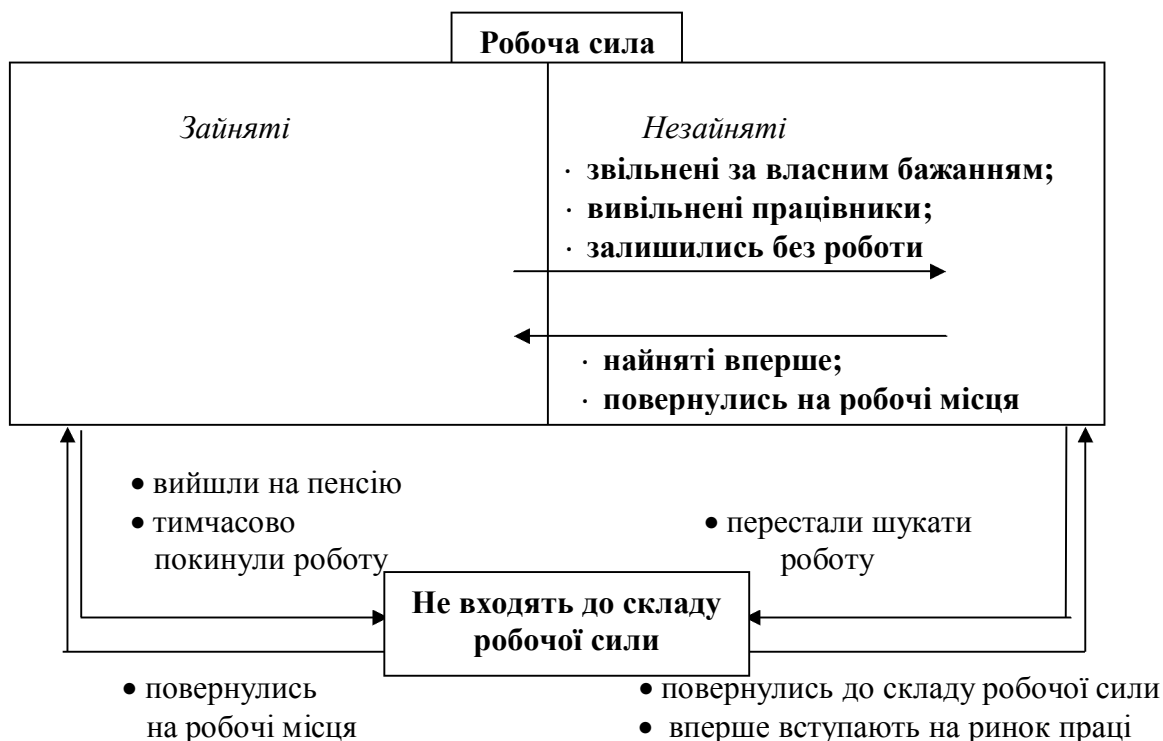


Рис. 1. Потоки робочої сили на ринку праці

В подальшому економістами в своїх дослідженнях застосовувалася дана схема, спроби внести до неї корективи або зміни до цього часу не розпочиналися. Наприклад, К. Сабір'янова потоки на ринку праці Росії наводить у наступному вигляді (рис. 2). Проте вона теж не дає їх визначення, а саме аналіз зводить до розрахунку відносної величини зміни обсягів потоків на підставі статистичних даних [3]. Так, приведені на рисунку 2 дані показують, що в Росії з числа осіб, що не мали роботи в 1995 р., продовжували залишатися безробітними і роком пізніше 27,8%, 39,6% зуміли працевлаштуватися, а 32,6% перейшли до складу економічно неактивного населення.

З позицій класифікації населення за методологією МОП потоки робочої сили схематично наводять Т. Боєрі і Р. Бруно [4]. Схеми будуються аналогічно методиці К. Сабір'янової, з орієнтацією розрахунків

на визначення відсоткових змін обсягів потоків по країнах ЦСЄ.

З порівняння вхідних потоків робочої сили і робочих місць випливає, що в країнах СНД і ЦСЄ рух робочої сили в основному диктувався рухом робочих місць [5], тоді як в Росії [6] і Україні він відбувався в більшій мірі незалежно від перегрупування робочих місць, приймаючи форму “холостого” обороту.

Необхідно відмітити також, що свого часу для розрахунку природного рівня безробіття М. Фридманом пропонувалось використовувати динамічну модель стійкого рівня безробіття («модель динаміки робочої сили») [7]. Він виходив з того, що основною причиною безробіття є недосконалість інформації. Частина зайнятих втрачає роботу, стаючи безробітними, а частина безробітних працевлаштовується і стає зайнятими. Ці переміщення (потоки) зображені на рис. 3.

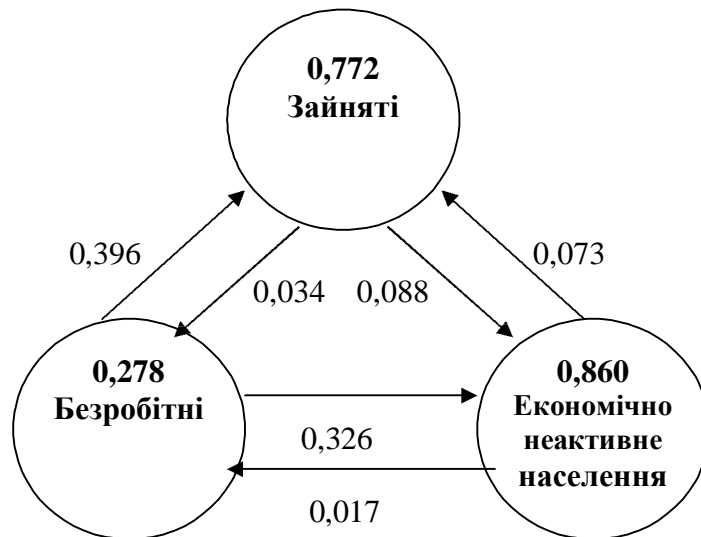


Рис. 2. Потоки робочої сили на ринку праці Росії в 1995 р.

Проте дана модель є занадто простою, має певні погрішності і не відображає комплексного механізму руху робочої сили на ринку праці.

Багато економістів вважає, що навіть організовані ринки праці далекі від ідеального стану: по-перше, через невідповідність пропозиції робочої сили пропозиції робочих місць; по-друге, через нерів-

ність вхідних потоків робочої сили вхідним потокам робочих місць; по-третє, через відмінність періоду знаходження на ринку праці робочої сили і робочих місць [8 та ін.]. Це є основними передумовами формування рівня інтенсивності потоків робочої сили на ринку праці.



Рис. 3. Модель динаміки робочої сили

Крім того, увага дослідників приділяється деяким елементам механізму функціонування потоків робочої сили. Наприклад, дослідницький центр російської економічної школи в дослідженні "Диференціація оплати праці і суб'єктивна нерівність" під керівництвом І.А. Денисова (РЕШ) та Claudia Senik-Leygonie (DELTA, Paris) при аналізі механізму ринку праці розглянув фактори і механізми, які визначають основні потоки на ринку праці [9]. Дослідники виокремлювали три основних потоку: із зайнятих до безробітних, із безробітних до економічно неактивного насе-

лення і зворотний до числа зайнятих. Також вони приділили увагу факторам, що сприяють або заважають розвитку професійної і регіональної мобільності, ролі держави і ефективності заходів політики на ринку праці. Проте ними не визначався зміст категорії "потоки робочої сили" та саме механізм їх функціонування, не приділялась увага іншим потокам робочої сили.

Р. Капелюшников в роботі "Проблеми безробіття в російській економіці" аналізує аспекти пошуку роботи із секторів "зайняті" і "безробітні", проте він зовсім

не веде мови про існуючі між ними потоки [10]. Зокрема, він доводить, що пошук роботи при збереженні зайнятості є ефективнішим, ніж пошук в стані безробіття. Зусилля та ініціатива самих пошукачів є головною рушійною силою, що забезпечує більшу результативність мобільності робочої сили.

Також необхідно зосередити увагу на положеннях дисертаційного дослідження Ф.Т. Прокопова за темою “Безробіття і ефективність державної політики на ринку праці в перехідній економіці Росії” [11]. В роботі розроблено методологічний підхід до дослідження результативності функціонування ринку праці через аналіз стаціонарної його моделі, який дозволяє оцінити роль потоків, які входять і виходять із безробіття, а також його запасу. Крім того в дослідженні обґрунтовано значення інтенсивності потоків і тривалості безробіття, як визначаючих активність ринку праці. Автором показано, що в цілому для Російської Федерації і більшості її регіонів ринки праці характеризуються високою інтенсивністю входу до безробіття в сполученні з низьким виходом з нього і високою тривалістю перебування в ньому.

В якості одної із праць в цьому напрямку можна зазначити роботу американських вчених Дж. Халтивангер, М. Мансер, П. Топель “Labor statistics measurement issues” [12]. Автори висвітлюють ключові теоретичні і практичні питання, що стосуються виміру безробіття, заробітної плати і т.п. Один з підрозділів присвячено новим способам використання баз даних для аналізу потоків робочої сили на ринку праці.

Отже, до сьогоднішнього часу комплексна оцінка потоків робочої сили та їх аналітико-статистичне обстеження і аналіз дослідниками не проводились. На сьогодні відсутнє визначення потоків робочої сили на ринку праці, аналіз механізму їх функціонування не проводився, не розроблено систему показників їх виміру та оцінки. Використовувана схема потоків робочої сили є, на наш погляд, неповною та вимагає внесення змін і доповнень.

Так, її розробники в своїх дослідженнях не враховують ще одну групу на-

селення – мігрантів, завдяки яким на ринку праці нами виділяється додатково шість різноспрямованих потоків (рис. 4).

Економічна криза і пов'язане з неї різке зростання безробіття стали поштовхом до виникнення нового різновиду добровільного переміщення населення – трудової міграції. Вона характеризується значною рухливістю, пов'язана із соціально-економічним становищем у країнах міграції і правовим урегулюванням, надає значний вплив на стан ринку праці, обсяг і спрямованість потоків робочої сили (P) на нього.

Доведемо доцільність виділення категорії мігрантів на ринку праці в окрему групу. Для цього по кожному потоку розглянемо можливість руху робочої сили, обминаючи цю категорію. Так, незалежно від того, зайнята людина, незайнята або знаходиться поза сукупною робочою силою, якщо вона приймає рішення про виїзд з країни, вона стає для даної держави мігрантом (потоки P14, P17, P18). До якої категорії вона потрапить на ринку праці іншої держави - не має значення для даного ринку, а отже, ніяк не може бути відображено на схемі потоків на національному ринку праці. Тобто не можливо усунути зі схеми сектор “мігранти” (См) і направити потік до сектору “зайняті” (Сз), “незайняті” (Сн) або “знаходяться поза сукупною робочою силою” (Сп) залежно від умов трудової діяльності людини. Це позбавлено сенсу і логіки, тобто такий потік не може існувати у дійсності.

У зворотному випадку ситуація схожа. Якщо до країни приїжджають мігранти, то вони можуть потрапити до трьох категорій: 1) економічно неактивне населення - до тих, що знаходяться поза сукупною робочою силою (потік P15); 2) фахівці, які найняті на роботу за контрактом, – до складу зайнятих (потік P16); 3) економічно активне населення, яке бажає в майбутньому працювати, але під час приїзду не має інформації про вакансії та пропозиції роботи – до складу незайнятих, до їх працевлаштування (потік P19). В цьому разі ми також не можемо, не використовуючи сектор “мігранти”, відобразити ці по-

токи. Для даного ринку праці не важно, до якого сектору належали мігранти на ринку праці тієї країни, з якої вони прибули, вони у всіх випадках потрапляють до секторів національного ринку праці в якості мігрантів.

Отже, застосування сектору “мігранти” дає змогу відобразити всі існуючі потоки населення і робочої сили на ринку праці. Слід також приймати до уваги, що в останні роки міграція, в тому числі й трудова, набула значних обсягів. Це значною мірою стосується й України, коли після зміни зовнішньоекономічної і міграційної політики цей процес набув величезних масштабів.

Розглянемо тепер внутрішньодержавні потоки робочої сили. На ринку праці існує три шляхи позбавлення роботи: 1) звільнення за власним бажанням; 2) звільнення за рішенням адміністрації; 3) залишення без роботи з інших причин (закриття підприємства, стихійне лихо, банкрутство тощо). Ці потоки (P1, P2, P3) поповнюють сектор незайнятих. Зворотню спрямованість потоків складають особи, що повертаються на робочі місця з тимчасово незайнятих, і ті, що вперше влаштовуються на роботу, перебуваючи певний період часу у стані незайнятості в пошуках роботи (потоки P4 і P5).

Незайняте населення скорочується не тільки шляхом переходу до зайнятого, а й за рахунок виходу зі складу сукупної робочої сили безробітних, які втратили надію знайти роботу і перестали її шукати (поток P6).

Зайняте населення теж виходить зі складу робочої сили в результаті виходу на пенсію за віком, по інвалідності, на пільгових умовах (поток P10) або тимчасово залишаючи її склад, наприклад, для догляду за хворими родичами, для вирішення особистих питань, не сумісних з роботою і т. ін. (поток P13).

Ще один напрямок складають ті, що вступають до складу сукупної робочої сили. Нами даний потік розділено на два потоки. Так, особи, що вперше вступають на

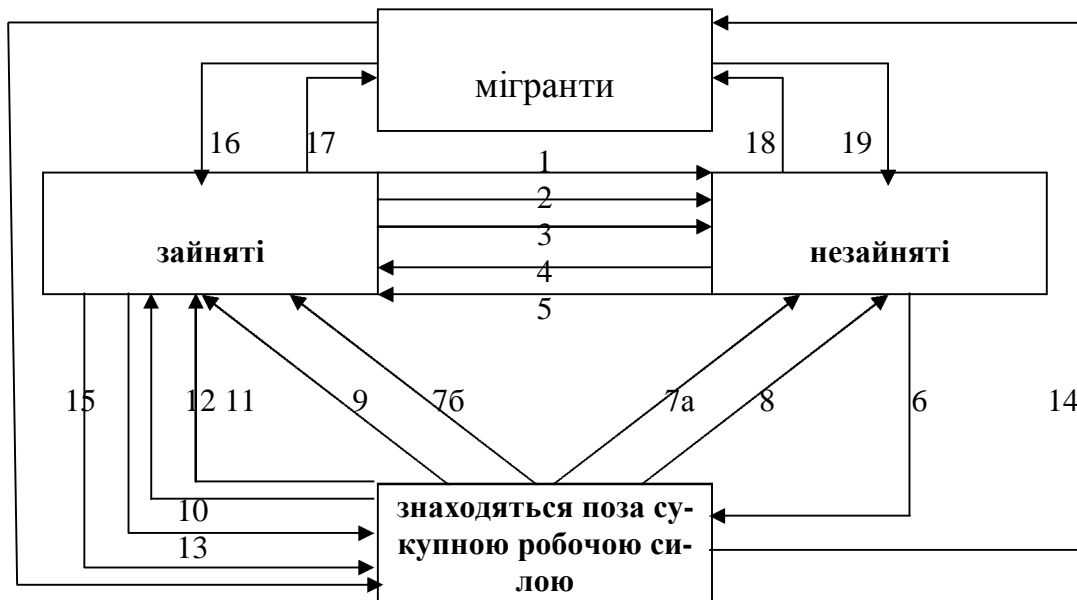
ринку праці, спочатку можуть входити до складу незайнятих, поки не знайдуть підходящу роботу (потік P7a), або відразу ж працевлаштуватися на вже підібране робоче місце (потік P7б). Повертаються в пошуках роботи до сектору Сн ті, що раніше входили до складу сукупної робочої сили, а потім вийшли з нього (потік P8). Також населення може повертатися до складу робочої сили, знайшовши роботу відразу ж по прийняттю рішення про повернення або вирішивши повернутися через пропозицію підходящої роботи (потік P9).

В спрямованості та існуванні наведених потоків ми згодні з авторами схеми 1 [1], з урахуванням наведених доповнень. Проте на ній не визначено ще два потоки, що в сучасних умовах не можна визнати незначними, також недоцільно включати їх до перерахованих потоків у зв'язку з їх відмінними рисами руху. Ті, що вийшли на пенсію, можуть повертатися до складу робочої сили, продовжуючи працювати (потік P11). Сукупна робоча сила також поповнюється за рахунок підлітків, що починають працювати до досягнення нижньої межі працездатного віку, і студентів (учнів) денної форми навчання, що працюють у вільний від навчання час (потік P12).

На підставі виявлених залежностей та розглянутих видів руху наведемо схему потоків робочої сили на ринку праці та запропонуємо їх визначення.

Потоки робочої сили на ринку праці – це напрямки і механізми руху робочої сили між секторами її стану на ринку праці: зайняті, безробітні, мігранти, знаходяться поза сукупною робочою силою; обсяг і спрямованість яких формується під впливом елементів і механізму функціонування ринку праці. Схематично, на наш погляд, вони мають бути представлені за аналогами, наведеними на рис. 4.

Інтенсивність руху у потоках різна. Велика частина переміщень відбувається між зайнятістю й безробіттям. У той же час, немалим є обсяг вхідних та вихідних потоків із сукупної робочої сили.



**Рис. 4. Потоки робочої сили на ринку праці:**

- 1 – звільнені за власним бажанням;
- 2 – вивільнені за рішенням адміністрації;
- 3 – залишилися без роботи з інших причин;
- 4 – найняти вперше;
- 5 – повернулися на робочі місця;
- 6 – перестали шукати роботу;
- 7 – вперше вступили на ринок праці: а) до складу незайнятого населення, б) до складу зайнятого населення;
- 8 – повернулися до складу робочої сили;
- 9 – повернулися на робочі місця;
- 10 – вийшли на пенсію;
- 11 – пенсіонери, що продовжують працювати;
- 12 – працюючі підлітки до досягнення нижньої межі працездатного віку, студенти (учні) денної форми навчання;
- 13 – тимчасово припинили трудову діяльність;
- 14 – мігранти з числа осіб, що знаходяться поза сукупною робочою силою;
- 15 – мігранти, що не мають на меті певний час працювати в країні;
- 16 – мігранти на робочі місця в країні;
- 17 – працюючі, у зв'язку з працевлаштуванням за кордоном;
- 18 – непрацюючі, у зв'язку з працевлаштуванням за кордоном;
- 19 – мігранти, що прагнуть працювати, але ще не працевлаштувались.

Найбільша мобільність і рухливість спостерігається в секторі Сн за такими причинами: 1) у більшості людей періоди безробіття короточасні; 2) протягом трудового життя людині властиве прагнення до зміни робочого місця з метою пошуку найбільш підходящого і найкращого; 3) через цій сектор на ринок праці потрапляє основна частина тих, хто вперше вступає на нього; 4) безробітні найбільш активно переміщуються між безробіттям і зайнятістю; 5) дані статистики свідчать, що при збільшенні тривалості безробіття, зростає чисельність безробітних, які залиша-

ють сукупну робочу силу [13]; 6) за даними досліджень американських вчених 61-62 % стають безробітними, втрачаючи будь-яким чином свої робочі місця, і лише 38-39 % – не будучи в складі сукупної робочої сили; [2] 7) для України в 90-ті роки були характерні великі масштаби скорочення робочої сили, яка потрапляла до безробітних, не маючи можливостей відразу працевлаштуватися на іншу роботу [14]; 8) тим, хто знайшов роботу, важко довго залишитися зайнятими (незадоволення умовами оплати праці, невідповідність вимогам роботодавця, тимчасовий

або сезонний характер роботи і т. ін.); 9) міграційні процеси теж сприяють мобільності незайнятого населення: більша частина незайнятих виїжджає з країни на роботу за кордон, мігранти і біженці до країни не в змозі відразу ж працювати через високий рівень безробіття.

Залишення робочого місця (сектору Сз) залежить від багатьох обставин, починаючи з відповідності професійного рівня вимогам зайнятої посади, задоволення умовами праці та її оплати, положення підприємства на ринку, сімейних обставин, і, закінчуючи взаємовідносинами з керівництвом. Ці обставини зумовлюють тривалість перебування працівника у стані зайнятості.

Період незайнятості може бути різним: від кількох днів (пошук роботи, збір необхідних відомостей, працевлаштування на новому місці, чекання відповіді) до кількох років (отримання допомоги по безробіттю, відсутність підходящої роботи, труднощі з працевлаштуванням в країні та ін.).

Тривалість перебування поза складом сукупної робочої сили теж може бути різною: від 2-3 місяців (для відпочинку, прийняття рішення про новий пошук роботи, вирішення особистих питань) до кількох років (неможливість працевлаштуватися, сімейні обставини, небажання працювати, втрата надії на отримання підходящої роботи і припинення її пошуків, можливість не працювати завдяки заробітку інших членів сім'ї тощо).

Усі існуючі потоки робочої сили можна класифікувати за ознакою їх впливу на стан ринку праці і становище робочої сили на ньому. Нами пропонується виділяти наступні чотири групи: 1) ті, що сприяють працевлаштуванню всіх бажаючих і здатних працювати і максимально наближають кон'юнктуру ринку праці до рівноважної, – позитивні; 2) ті, що надають зворотний вплив, призводячи до зростання безробіття, – негативні; 3) ті, що на момент переміщення робочої сили між секторами її стану не надають впливу на стан ринку праці, – нейтральні; 4) потоки, що мають

двооякий вплив в залежності від певних обставин, як негативний, так і позитивний, – двоаякі.

Розподіл існуючих потоків робочої сили за даними групами нам представляється найбільш доцільно здійснювати так: негативні: P1, P2, P3; позитивні: P4, P5, P9; двоаякі: P6, P7, P8, P10, P11, P12, P13, P16, P17, P18, P19; нейтральні: P14, P15.

Ринок праці, як і будь-яка інша система, у якій відбувається рух суб'єктів, регулює їх обсяги та напрямки, а також впливає на них через свої елементи та механізм функціонування.

Слід констатувати той факт, що дослідження потоків робочої сили з використанням статистичного матеріалу можливо лише по фіксованому ринку праці. Це відбувається за трьома підставами: 1) в сучасних умовах розвитку ринку праці України найбільш доцільно використання показника зареєстрованого безробіття, в той час як застосування методології міжнародної організації праці (МОП) поки є передчасним та таким, що не враховує національну специфіку; 2) не існує статистичного матеріалу щодо повного ринку праці, а використання розрахункових даних може привести до значних відхилень та неточностей в аналізі; 3) державна статистика, державні програми зайнятості і прогнози будуються саме на даних з фіксованого ринку праці. Тому необхідно визначитися з поняттям і межами фіксованого ринку праці, його елементами і показниками виміру.

Фіксований (зареєстрований) ринок праці визначається по статистиці офіційно зареєстрованих безробітних і поданих у центри зайнятості заявок про вакансії. З цим ринком праці працює державна служба зайнятості України. На відміну від нього реальний (повний) ринок праці включає безробітних, які не зареєстровані в державних службах зайнятості, знаходяться у вимушених відпустках, зайняті неповний робочий час, неоформлені на роботу у встановленому порядку тощо.

Стосовно до фіксованого ринку праці загальна схема потоків робочої сили прийме декілька спрощений вигляд (рис.5).

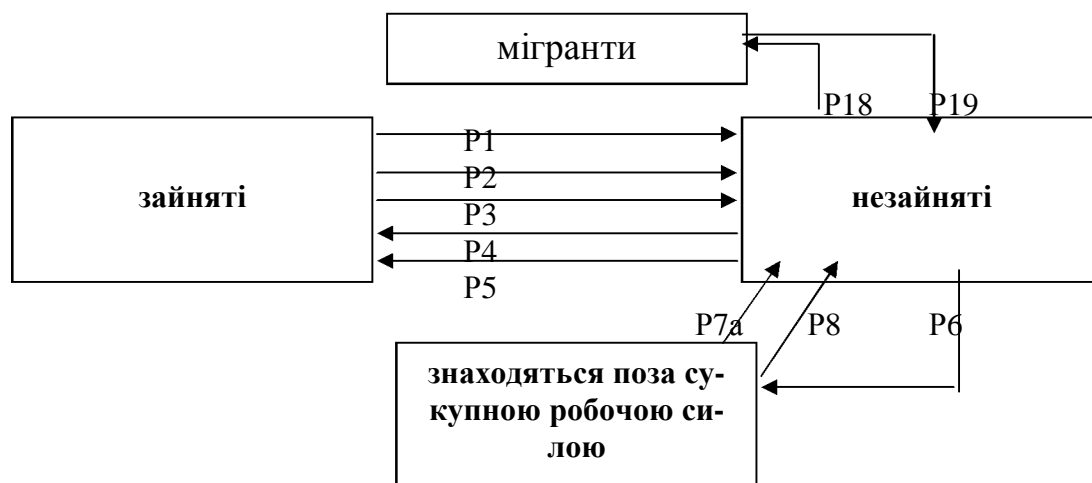


Рис. 5. Потоки робочої сили на фіксованому ринку праці

Потоки між секторами стосуються лише сектору Сн. Це обумовлено головною відмінністю фіксованого ринку праці від повного. На фіксованому ринку праці ведеться облік лише незайнятої робочої сили, яка звернулася до державних служб зайнятості. Заходи активної і пасивної політики центрів зайнятості теж стосуються лише незайнятої робочої сили, що перебуває на обліку. Щодо вихідних потоків, то вони враховують лише зняття робочої сили із сектору Сн з обліку за різними підставами, в тому числі її працевлаштування. Отже, статистичний матеріал існує лише щодо потоків, які стосуються сектору Сн. Що ж до контингенту саме сектору, то очевидно, що його чисельність дорівнює різниці між чисельністю вхідних потоків (поток Вх) і чисельністю вихідних потоків (поток Вих), і основний контингент складають безробітні зі статусом.

За наведеною схемою рух робочої сили відбувається в двох напрямках:

1. Приток незайнятої робочої сили на фіксований ринок праці, тобто той частини робочої сили, що звернулася до державної служби зайнятості (Вх до сектору Сн).

2. Розподіл незайнятої робочої сили, що знаходиться на обліку в центрах зайнятості, тобто контингенту сектору Сн за такими напрямками: працевлаштування, направлення на громадські роботи, профнавчання, профпідготовка або підвищення

кваліфікації, зняття з обліку з інших причин (самостійне працевлаштування, небажання користуватися послугами центрів зайнятості та ін.), вихід зі складу сукупної робочої сили (Вих із сектору Сн).

До наступного часу пройшли експериментальну апробацію різноманітні способи організації місцевими органами влади виконання ряду важливих управлінських задач: поліпшення збалансованості робочих місць і трудових ресурсів, скорочення терміну вакантності робочих місць і часу бездіяльності працівників при зміні місця роботи і її підборі, при плинності кадрів та ін. Загальним для всіх апробованих моделей є те, що вони засновані на впровадженні оперативного обліку наявності і руху трудових ресурсів та робочих місць з використанням сучасних засобів збору й обробки інформації, економіко-статистичних методів і електронно-обчислювальної техніки. Це відкриває великі можливості збалансованому руху робочої сили на ринку праці, найбільш раціональному використанню трудового потенціалу різних соціально-демографічних груп працездатного населення. Однак для досягнення максимальної ефективності потоків робочої сили на ринку праці умови ще не створені. Низок рівень кваліфікації кадрів, що обслуговують функціонування ринку праці, висока їхня плинність через низький рівень оплати праці. Відсутні необхідні технічні засоби: обчислювальна



техніка, ЕОМ, автоматизовані пошукові системи, дисплеї. Тим часом якість роботи служби зайнятості багато в чому упирається саме в техніку і кадрове забезпечення, без яких не можна скласти банки даних, важко користатися наявною інформацією.

Тому невідкладною проблемою є корінне і якісне відновлення матеріально-технічної бази і кадрового забезпечення державної системи зайнятості, працевлаштування, перенавчання і профорієнтації, повсюдне оснащення територіальних служб зайнятості сучасними засобами збору й обробки інформації, комп'ютерною технікою, у тому числі, індивідуального користування.

Необхідна розробка системи показників аналізу і оцінки потоків робочої сили, побудова схеми руху робочої сили з виявленням системних співзалежностей, комплексної моделі регулювання потоків робочої сили на ринку праці. Без вирішення цих задач повний та ефективний аналіз стану ринку праці і потоків робочої сили на ньому, ефективне управління рухом робочої сили, а також складання вірогідних прогнозів - неможливі.

### Література

1. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М., 1997. - 924с.
2. Макконэл К.Р., Брюс Л. Экономикс. - М.: Инфра-М, 1999. – 683 с.
3. Сабирьянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. - 1998. - № 1. – С. 45-49.
4. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. - С.-Петербург: Вест, 1993. – 134 с.
5. Commander, S., and A. Tolstyatenko. Unemployment, Restructuring and the Pace of Transition. In: Zecchini, S., ed. Lessons from the Economic Transition. Central and Eastern Europe in the 1990s. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, 1997. - 440 p.
6. Layard, R., and A. Richter. Labour Market Adjustment - the Russian Way. In: A.Aslund, ed., Russian Economic Reform at Risk. London: Penter, 1995. – 456 p.
7. Баликоев В.З. Общая экономическая теория. - Новосибирский университет, 1994.
8. Волгина Н.А., Дудникова С.В. Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия. - М.: Диля, 1998. – 147 с., Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // Вопросы экономики. – 1998. - № 2. - С. 114-118; Костин Л.А., Зущина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теории занятости. – М.: Книга, 1997. – 56 с.; Voeri, T., Burda, M.C., and J. Kollo. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998. - 443 p.
9. Проект Исследовательского центра российской экономической школы (РЭШ): Дифференциация оплаты труда и субъективное неравенство. Руководители проекта: Денисова И.А. (ЦЭФИР, РЭШ), Claudia Senik-leygonie (Delta, Paris); ассистент: Ахмедов А.М. - М., 2002.
10. Капелюшников Р. Проблема безработицы в российской экономике. - М., Центр политических технологий, 1994. – 253 с.
11. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук 08.00.07 «Экономика труда». - Москва, 1999. – 28 с.
12. Haltiwanger J., Manser M.E., Topel R.H. Labor statistics measurement issues Chicago: The University of Chicago Press, 1998. – 216 p.
13. Рудченко О. Оцінка наявності, структури й руху робочих місць в економіці України // Україна: аспекти праці. – 2000. - № 5. – С. 3-9.
14. Супян В.Б. Сфера труда в США: новые тенденции // США: экономика, политика, идеология. – 1998. - № 6. – С. 3-11.

Статья поступила в редакцию 06.12.2004