

УДК 331.5(476)

Н.В. МАКОВСКАЯ

ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ЗАНЯТОСТИ В США И ШВЕЦИИ

Социально-экономическое исследование рынка труда в целом дает возможность глубже понять видимую функциональную зависимость между экономическими явлениями и процессами с точки зрения социально-психологического анализа, изучения и познания глубинных экономических интересов, потребностей и отношений. Основываясь на методах изучения рынка труда и на сопоставлении развития экономики и социальной сферы развитых стран, следует выделять разнообразие моделей рынка труда и методов регулирования занятости, которые используются в этих моделях.

Для модели США характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате США есть свое законодательство о занятости и помощи безработным, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников выплачиваются отдельно в фонды штатов и федеральный фонд.

Политика постоянной занятости на предприятиях имеет свои черты, характерные для американской модели рынка труда. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить объем применения рабочей силы фирмы США прибегают к увольнению работников, а не к сокращению количества отработываемых часов работниками на предприятии, как в Японии. К увольнениям прибегают и тогда, когда предприятия оказываются нерентабельными. Опираясь на частные рынки финансового капитала, фирмы передислоцируют производственный капитал в более производительные предприятия в США или за границей. Работники старых предприятий могут быть уволены так и не получив информации об увольнениях вплоть до наступления самих увольнений.

Эти черты политики постоянной занятости работников на предприятии в США присущи стратегии американских компаний в отношении сокращения издержек на рабочую силу за счет увольнений работников, а не за счет их перемещения внутри предприятия или между предприятиями одной фирмы, как это имеет место на японских предприятиях. Но в последние десятилетия политика регулирования занятости на предприятиях США начинает приобретать черты относительной гибкости. Так, современная форма постоянной занятости предполагает быстрое варьирование численности работников в зависимости от состояния экономической конъюнктуры. Характер деятельности работников, имеющих рабочие места, определен так широко, что позволяет им быстро переходить от одной функции к другой. На предприятиях, работающих в условиях гибкого регулирования труда работников, имеются постоянные кадры (ядро) и периферийные группы занятых (состав и условия занятости не являются единообразными). Ядро занятых образует менеджмент всех уровней: конструкторы, специалисты, высококвалифицированные рабочие. Периферийные группы нанимают на временную работу, на определенный срок и зачастую на сокращенный рабочий день.

Такая гибкость ведет к расслоению работающих, образованию так называемых сегментов. Сегментирование трудящихся по отдельным группам, отличающимся между собой по такому важному показателю, как стабильность обеспеченности работой занятых на предприятии работников, происходит в США по модели 25% : 25% : 50%. Это означает, что ядро кадрового состава

равно 1/4 от занятых на предприятии, 1/4 составляют те трудящиеся периферии, условия найма которых уже характеризуются известной нестабильностью, а половина приходится на группу занятых, где колебания и нестабильность достигают наибольшей величины, то есть при падении объемов производства эта часть работников будет уволена в первую очередь, тем самым предоставляя возможность в получении трудовой нагрузки остальным рабочим предприятия [17].

В США корпорации стали применять более гибкую политику в области постоянной занятости работников на предприятии, которая включает в себя следующие моменты:

- изменилась система компенсационных выплат, пособий, заработная плата в большей мере привязана к доходам фирмы;

- в общем объеме занятых в фирмах возрос процент периферийной занятости (нестандартные режимы рабочего времени, частично занятые и т.п.). По оценкам вице-президента международных программ и старшего экономиста Национальной ассоциации планирования Р. Белоуза, в 1987 году по сравнению с 1980 годом «периферийная занятость» росла на 40% быстрее, чем вся занятость в целом, от 33% до 50% прироста рабочей силы пришлось на эту форму занятости [16, p.9];

- широко стала практиковаться модель временного найма. Ее преимущество сводится к следующему: предприниматели могут применять то количество рабочей силы, которое необходимо при данной экономической конъюнктуре, при этом не связывают себя гарантиями постоянной занятости на предприятии. Они имеют более широкие возможности для сокращения издержек труда за счет более низкой заработной платы и ограниченного набора социальных выплат для временных работников.

В США наметилась тенденция, когда администрация предприятий постепенно заменяет постоянный персонал на «периферийную» рабочую силу. При этом пользуются изменениями в федеральной политике занятости, принятыми в 1985 году, когда стало возможным нанимать временных работников, не гарантируя им обеспеченность работой или социальными выплатами и льготами в течение четырех лет. Предшествующий срок равнялся одному году [15, с.27-29; 1].

Результаты обследования, проведенного в начале 90-х годов, свидетельствуют уже о том, что 91% фирм прибегали к использованию временного персонала, причем 39% указали на увеличение масштабов их использования и только 10% – на некоторое сокращение [15, с.27-29].

Как правило, контракты временного найма заключаются на трехсторонней основе между агентством по занятости, временным работником и предпринимателем и являются одним из каналов рассылания безработицы. Участвуя в заключении трехстороннего соглашения по временному найму, государственные службы занятости имеют возможность осуществлять контроль за соблюдением соглашения и условиями найма.

Но в последнее время эффективной организационной формой временного найма в США стали так называемые предприятия временного найма, которые выступают не просто посредниками между работодателями и наемными работниками, но и дают определенные гарантии занятости временным работникам. Предприятие временного найма выплачивает своим работникам заработную плату в соответствии с их квалификацией и выполняемой работой на предприятиях, с которыми заключены контракты, производит соответствующие социальные выплаты по системам социального страхования, проводит профподготовку и переподготовку работников, повышая возможность их трудоустройства.

По мнению специалистов, высокие темпы роста временной занятости в последние годы объясняются значительным расширением сети фирм временного найма. В США в начале 90-х годов их насчитывалось около 8000. Средняя численность персонала одной фирмы – 100 человек [15, с.27-29].

Фирмы, пользующиеся услугами предприятий временного найма, выплачивают им определенную сумму, куда входит заработная плата работника и оплата услуг предприятия. Временный персонал, подчиняясь режиму предприятия или учреждения, где он работает, получает заработную плату от временного найма, а предприятие несет ответственность за уровень квалификации сотрудника, его дисциплинированность и качество работы.

Предприятия-посредники, как правило, нанимают работников, имеющих документ об окончании соответствующего учебного заведения или курсов. Иногда оценка уровня квалификации работника осуществляется силами самого предприятия временного найма. В некоторых случаях они организуют краткосрочные курсы по обучению персонала или для повышения его квалификации.

Еще одним источником профессиональной переподготовки американских рабочих является подготовка на рабочих местах. Частные корпорации, стремясь находиться на уровне современных требований научно-технического развития, тратят значительные средства на переподготовку кадров. В 1988 году эти расходы составили 30 млрд. дол., что примерно в 2 раза больше, чем федеральные расходы в данной области. Программы в области подготовки и переподготовки рабочей силы имеют 76% американских корпораций с числом занятых 500 и более человек [14, с.96-101; 12]. Корпорация «Дженерал моторз», например, ежегодно тратит на переподготовку рабочих 80 млн. дол. В корпорации «Полароид» рабочим и служащим предлагается на выбор 100 различных курсов, значительная часть которых дает подготовку в области ЭВМ. Курсы непрерывного обучения рабочих и служащих по адаптации к новым технологиям, новым формам организации труда, ликвидации «функциональной неграмотности» введены во многих американских корпорациях. При этом все большее число компаний организует переподготовку кадров не только для собственных нужд, но и для компаний-поставщиков. Причем контрактом предусмотрено, что переобученные управленцы обязаны провести соответствующие курсы для рабочих и служащих компаний [14, с.96-101; 8].

Обычно переподготовка рабочих для работы на новых технологических принципах в крупных корпорациях охватывает 500-600 часов учебный курс. Так, например, после открытия нового предприятия по производству грузовых автомобилей «Дженерал моторз» провела переподготовку 3 тыс. рабочих за свой счет. Каждый рабочий прослушал курс в 633 часа, во время которого он осваивал новую технику и бригадный метод работы. Существуют и более краткосрочные курсы обучения, обычно они рассчитаны на освоение достаточно квалифицированными работниками новых операций [14, с.96-101; 3].

Наибольшее внимание в учебном процессе в большинстве компаний уделяется двум вопросам – улучшению качества продукции и повышению производительности труда. Например, в учебном центре компании «Моторола» из 67 преподаваемых курсов 25 посвящены непосредственно этим вопросам. В компании «Корнинг глас» все рабочие посещают специальный трехдневный семинар, посвященный проблемам улучшения качества продукции [14, с.96-101].

Таким образом, американской модели также присуща своя система профессиональной переподготовки кадров, которая, в свою очередь, является одним из регуляторов проблем занятости на предприятиях США.

Важную роль в процессах регулирования труда занятых на предприятиях в США играет государство. В функционирующей системе регулирования труда

занятых следует выделить такое важное направление, как формирование спроса на рабочую силу. В его рамках реализуется основная часть регулирующих мер государства:

1) меры по перераспределению трудовых нагрузок:

а) увеличение возраста вступления в трудовую жизнь, прекращение найма иностранных рабочих, расширение возможностей раннего выхода на пенсию;

б) сокращение рабочего времени – развитие форм частичной занятости (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы и т.д.), практика разделения рабочих мест, увеличение периодов отпусков;

2) меры сохранения рабочих мест: налоговые льготы, дотации предпринимателям за сохранение рабочих мест и трудовой нагрузки.

Государство воздействует на социальное поведение предпринимателей посредством системы экономических, административных, законодательных и организационных мер. Наиболее распространенными являются экономические меры, например, предоставление кредитов и субсидий для сокращения издержек производства, неизбежных при падении объемов производства. Некоторые меры государства предназначаются для смягчения сезонных колебаний занятости.

В 80-е годы в США были возрождены программы общественных работ. Так, например, в 1983 году в результате переговоров между Конгрессом и администрацией было достигнуто соглашение о реализации краткосрочного проекта, рассчитанного на создание 125 тыс. новых рабочих мест в результате организации общественных работ [10, с.191; 4]. А это означало бы, что излишняя рабочая сила может получить временную трудовую нагрузку на общественных работах.

В 70-80-е годы в США все более широкое развитие получили «нетипичные» формы занятости. В США занятость на условиях неполного рабочего времени растет быстрее, чем занятость на условиях полного рабочего времени. В 1984 году насчитывалось 26,8 млн. человек – 22% экономически активного населения, занятого на условиях неполного рабочего времени [13, с.22; 7].

В опубликованном в 1988 году исследовании МОТ (Международная организация труда) по вопросу о временной работе и на условиях неполного рабочего времени было обращено внимание на изменение политики федерального правительства США в области занятости. В нем было отмечено, что, начиная с 1985 года, правительство США разрешало занятость на временной основе на период до 4-х лет вместо одного года, как это имело место раньше, без какой либо социальной защиты или гарантий занятости [15, с.27-29].

Таким образом, воздействие на регулирование трудовой нагрузки работников на предприятиях являются частью общеэкономической политики государства. Поэтому изменение форм, направлений, методов и задач общеэкономического регулирования предопределяет и соответствующую перестройку экономического и организационного механизма, целей и задач государства в исследуемой области. Подобная перестройка обуславливается целым рядом конкретных факторов, таких, например, как господствующие тенденции в развитии техники и технологии, определяющие динамику и характер спроса на труд и его предложение, состояние экономической конъюнктуры.

Швеция представляет интерес как страна, где эффективно решаются проблемы занятости. Об этом свидетельствует стабильно низкий уровень безработицы, один из самых низких среди стран рыночной экономики (например, США – 5,3%, Япония – 2,3%, Швеция – 1,4%) [11, с.21].

Проблема регулирования труда работников на предприятиях неразрывно связана в шведской модели рынка труда с общей политикой занятости, проводимой

в государстве. Важным звеном в регулировании трудовых нагрузок работников является достаточно широкое применение гибких форм занятости.

Почти во всех странах с развитой экономикой неполная занятость стала синонимом частичной безработицы. Однако, что касается Швеции, то в ней частичная занятость (то есть работа с продолжительностью трудовой недели менее 35 часов) лишь в очень малой степени означает частичную безработицу. Так, из общей массы работающих неполное рабочее время, только 6% активно ищут работу с нормальной трудовой неделей, то есть по критериям официальной статистики частично безработные. Остальных работающих, имеющих неполную занятость, можно отнести к скрытым частично безработным: они желают и могут работать больше, но не предпринимают поисков нужного рабочего места. Кроме того, есть еще определенное количество рабочих, которых полностью удовлетворяет режим неполного рабочего времени. Естественно, что при короткой трудовой неделе один и тот же общий объем рабочего времени позволяет занять больше лиц, чем при более длинной, нормальной. И чем шире распространяется практика неполной занятости, тем больше людей включается в трудовую деятельность по сравнению с тем положением, при котором создавались бы рабочие места с обычной трудовой неделей.

Только за период кон. 70-х – нач. 80-х годов количество неполностью занятых выросло в Швеции почти в 1,5 раза, а их доля в общей численности занятых поднялась с 17,2% до 24,2%. Если же взять удельный вес лиц с частичной занятостью в числе всех работающих, то он в начале 80-х годов составил 30,9% [6, с.141-142; 5]. Иными словами, почти каждый третий работавший в это время швед был частично занятым. Столь широкое применение частичной занятости смягчило остроту проблемы обеспечения трудовой нагрузкой всех работающих работников предприятий и содействовало росту числа лиц, получивших работу.

Государственное регулирование занятости оказалось для Швеции предпочтительнее, но и оно имеет оборотную сторону – необходимость крупных бюджетных расходов и временный характер создаваемых рабочих мест. Кроме того, размеры занятости хотя и колеблются в зависимости от состояния хозяйственной конъюнктуры, но обнаруживают тенденцию к увеличению, а это означает, что все большему контингенту трудоспособного населения работа предоставляется с помощью мер, расширение которых имеет свои пределы, диктуемые прежде всего финансовыми возможностями государства. Таким образом, существенно снижая безработицу, государственные меры по поддержанию занятости оказываются связанными с немалыми издержками, прямо или косвенно усугубляющими другие острые социально-экономические проблемы. И именно в этом одно из важнейших противоречий государственного регулирования социально-экономической сферы в Швеции.

Регулирование занятости в Швеции связано с определенной социальной мотивацией: обеспечить сохранение или предоставление работы и, следовательно, дохода всем группам населения, которые в этом нуждаются. Шведская политика занятости как составная часть обширной социальной деятельности государства теоретически нацелена на претворение в жизнь лозунга «работу – всем». Включение в производственную деятельность расценивается как ключ к достижению нормальной жизни, а работа как важнейшее право личности, к реализации которого для всех надо стремиться. Другими словами, шведский вариант «войны с бедностью» предусматривает в качестве главного средства не пассивную, благотворительную помощь, а активные меры по созданию таких условий, которые способствовали бы предоставлению работы и дохода населению.

Общая предпосылка решения проблем занятости усматривается в относительно высоких и устойчивых темпах экономического роста, а также в перманентно структурной и технологической рационализации производства, которая позволит сохранить достигнутые конкурентные позиции национальной продукции на международных рынках. Следовательно, регулирование занятости не ориентируется на неизменность или малоподвижность производственных структур. Наоборот, оно должно осуществляться при их быстром обновлении и даже содействовать этому процессу, по возможности предваряя его переподготовкой кадров и созданием других условий, необходимых для более эффективного использования трудовых ресурсов и сведения к минимуму социальных издержек модернизации производства. Еще в начале 60-х годов руководитель шведской администрации, непосредственно ответственной за политику занятости, Б. Ульсон подчеркивал, что техническое лидерство захватит та страна, которая сможет ускорять приспособление рабочей силы к техническим нововведениям [6, с.141-142].

Центральное объединение профсоюзов Швеции (ЦОПШ) сыграло решающую роль в формулировании и формировании новой политики в области трудовых ресурсов. Именно под его эгидой и его экономистами, прежде всего И. Реном и Р. Мейднером, была разработана концепция селективного регулирования, которая оказала влияние на регулирование труда работников на предприятиях Швеции.

Более высокие задачи в области занятости и структурной перестройки производства, по замыслу авторов новой концепции регулирования, не должны были реализовываться в рамках прежней кейнсианской теории общего стимулирования совокупного спроса, сопряженного с «инфляционным перегревом» экономики. Профсоюзные эксперты пришли к мнению, что правительство не должно продолжать политику чрезмерного общего спроса, соединенную с выборочным контролем как способом сдерживания инфляционных тенденций. Ими была предложена противоположная комбинация: задачу по противодействию инфляции в значительной мере решать инструментами общей фискально-денежной политики и, когда последняя будет вести к росту безработицы, поддерживать занятость и экономический рост селективными средствами на рынке труда (созданием новых рабочих мест там, где высокая безработица; общественными работами; поощрением перемещения трудовых ресурсов из районов их избытка в местности с их недостатком). Таким образом, достижение постоянной занятости и сдерживание инфляции, то есть решение дилеммы – инфляция или безработица, – было предложено обеспечивать с помощью новой технико-экономической методики, базирующейся на принципе селективности [5].

Далее политика занятости в Швеции переходит к новой схеме регулирования занятости – так называемой модели Рена, которая по своей сути мало чем отличается от предыдущей модели. В практике регулирования совокупного спроса закрепляется метод его выборочной корректировки. Он основывается на соединении намеренно заниженного спроса и его селективного повышения до оптимальной, на взгляд правительства, нормы. Ограничение спроса достигается макроэкономическими, финансовыми и кредитно-денежными мерами. Теоретически этим преследуется цель уменьшить «инфляционное давление», но допускается потенциальное увеличение безработицы [6, с.143].

Специальные государственные ассигнования, предназначенные на селективное расширение спроса, направляются прежде всего на поддержание занятости в конкретных местах имеющегося или ожидаемого ее свертывания. Получаемые государством большие поступления от налогов, занижающих совокупный спрос, используются на подготовку дефицитных кадров, на повышение

мобильности рабочей силы, на субсидирование структурной перестройки промышленности и трудоустройство освобождающейся ее в результате рабочей силы, словом – на разнообразные мероприятия по обеспечению удовлетворительного функционирования рынка труда.

Все средства прямого и косвенного регулирования, входящие в инструментарий шведской политики занятости, можно по их функциональному назначению разделить на несколько групп.

Важную задачу – обеспечение информационной базы регулирования спроса и предложения рабочей силы – выполняют агентства занятости. Без учета перемен количественных и качественных характеристик спроса и предложения невозможно составление эффективных программ занятости. Поэтому этот старый инструмент сохраняет значительную роль в регулировании рынка труда. С агентствами занятости организационно тесно связана своей информативной функцией система заблаговременных уведомлений о намеряемых увольнениях или сокращении производства, ибо только при наличии предварительной информации агентства занятости могут планировать для увольняемых альтернативные объекты занятости.

Вторую группу образуют меры по адаптации предложения к спросу: профессионально-техническая подготовка и переподготовка, профориентация, поощрение географической мобильности рабочей силы.

Если меры этих двух групп призваны улучшать условия функционирования рынка труда, то третья представляет инструмент непосредственного формирования спроса на рабочую силу. В эту группу мер, «создающих занятость», входит основная часть средств регулирования. Она делится, в свою очередь, на две подгруппы мер: а) обеспечивающих занятость безработным и б) предотвращающих безработицу. К первой из них относятся общественные работы. Во вторую подгруппу входят специальные инвестиционные фонды, зарезервированные на случай необходимости стимулирования занятости в той или иной отрасли; резервные государственные заказы промышленности, которые сначала попадают в каталог НУРС (Национальное управление по вопросам рабочей силы), а затем при необходимости размещаются на предприятиях, испытывающих дефицит спроса на свою продукцию; географическое размещение производственных объектов с учетом региональных проблем занятости.

Среди активных средств прямого воздействия на рынок рабочей силы первое место принадлежит переподготовке и повышению квалификации работников. Шведские программы профпереподготовки, как ни в одной другой стране, решают широкий круг задач. Одной из основных целей переподготовки в Швеции является выравнивание конъюнктуры через изменение объема занятости на профкурсах. Ее реализация возможна как раз тогда, когда переподготовка кадров настолько массова, что вариации объема чувствительны для рынка труда. Переподготовке отдается предпочтение перед другими методами непосредственного поддержания занятости, так как систематически обучаемая рабочая сила больше приспособлена к переменам в производстве [2, с.117-118].

Большая часть переподготовки на рынке труда принимает форму специально организованных курсов Группой подготовки на рынке труда, созданной в 1986 году и состоящей из Центрального управления и 25 региональных комиссий. Курсы проводятся в специальных центрах. Переподготовка на рынке труда бесплатна, а ученики не моложе 20 лет получают ежедневные пособия от 270 до 450 крон. Это сопоставимо со средним ежедневным доходом промышленного рабочего – 540 крон в начале 90-х годов [2, с. 117-118; 9].

Политика на рынке труда долго включала довольно большой набор мер переподготовки и на предприятиях. С 1984 года государственные субсидии предоставляются для четырех видов переподготовки: 1) для «узких мест», то есть для квалифицированной работы; 2) для структурных изменений, то есть для занятых, чья прошлая подготовка устарела, а работа будет настолько сильно изменена, что для них необходима переподготовка, если они хотят остаться; 3) для потенциально лишних рабочих, которые иначе рискуют быть уволенными; 4) для работников тех профессий, где наблюдается несбалансированность занятости.

Государственная субсидия, выплачиваемая отдельной компании, покрывает реальные издержки на курс переподготовки. Занятые продолжают получать обычную оплату в период переподготовки. В 90-х годах в Швеции в среднем около 25 тыс. человек ежегодно проходят курсы переподготовки [19, p.32; 18].

Итак, постоянная занятость рабочих на шведских предприятиях является результатом активных мер государства в области регулирования занятости. Швеция использует около 3% ВВП и 7% государственного бюджета на эти меры, из которых лишь менее 1/3 используется на финансовую компенсацию безработным [19, p.32]. Вместо того, чтобы просто выдавать пособие, шведская администрация стремится вернуть безработных к труду и постоянно поддерживать их занятость на предприятиях с помощью применения форм гибкой занятости, предоставлением условий для переподготовки кадров, предоставлением субсидий предприятиям.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Богомолов Ю.П.** Анализ опыта США в регулировании занятости населения // Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированности. Сб. ст. / Под ред. А.В. Рябокова. — М.: ЦНИЛТР, 1988. — С. 212–225.
2. **Волков А.М.** Швеция: социально-экономическая модель: справочник. — М.: Мысль, 1991. — 188 с.
3. **Волков Н.В.** Структурные сдвиги в экономике США в 70–80-е гг. — М.: Наука, 1989. — 128 с.
4. **Грачев М.В.** Управление трудом: теория и практика капиталистического хозяйствования. — М.: Наука, 1990. — 137 с.
5. **Журавлёв С.Н.** Политика занятости: Шведская модель // Экономика и организация промышленного производства. — 1988. — № 12. — С. 164–176.
6. Занятость и безработица в странах развитого капитализма. (Борьба программ и концепций 70–80-х годов). Сб. научно-аналит. обзоров / Отв. ред. **О.В. Сальковский**. — М.: ИНИОН, 1982. — 304 с.
7. Занятость, рабочее время и уровень жизни. (Промышленно-развитые страны). Реферативный сборник / Отв. ред. Э.К. Хижный. — М.: ИНИОН, 1994. — Вып.6. — 215 с.
8. **Марцинкевич В.И.** США: человеческий фактор и эффективность экономики. — М.: Наука. — 1989. — 240 с.
9. **Милюков А., Сенчагов В.** Шведская модель: третий путь развития // Экономика и организация промышленного производства. — 1990. — № 2. — С. 183–198.
10. **Михайлов С.В.** Рабочий класс США и Великобритании в 80-е годы: социальные последствия технологической перестройки в условиях капитализма. — М.: Наука, 1988. — 208 с.
11. **Никифорова А.А.** Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991. — 184 с.
12. **Никольская Г.К.** Государство и регулирование рынка труда: опыт США // Труд за рубежом. — 1997. — № 2. — С. 3–20.
13. **Радина Е.П.** Государственно-монополистическое регулирование занятости в США (70 – 80-е) // Государственное регулирование занятости в развитых капиталистических странах: Сб. науч. трудов / Под ред. **Л.Г. Меняйленко**. — Москва: ВЦСПС, 1990. — Выпуск 1. — С. 37–45.

14. **Супян В.Б.** Наемный труд в США на новом этапе НТР: качественная эволюция и проблемы использования. – М.: Наука, 1990. – 114 с.
15. **Фролов В.Г.** Влияние НТР на динамику и формы занятости (США): Диссерт. канд. экон. наук: 0.800.01. – М., 1992. – 32 с.
16. **Belous R.S.** How human resources systems adjust to the shift toward contingent workers // Monthly labour review. – 1989. – Vol. 112, № 3. – P. 9.
17. Flexibility in labour markets / Ed. by Tarling R. – L.etc.: Acad. Press, 1987.
18. **Standing G.** Unemployment and labour Market Flexibility: Sweden.– Geneva, ILOn., 1988. – 152 p.
19. The Labour Market and Labour Market Policy in Sweden. – Stockholm, 1988. – 48p.