

ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНА ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

О.Ю. Будякова

*Інститут економіко-правових
досліджень НАН України
(м. Донецьк)*

У статті розкрито природу професійно-кваліфікаційної збалансованості як результату відносин суб'єктів ринку праці. Професійно-кваліфікаційна збалансованість відображає необхідні умови дії ринкового механізму саморегулювання. Розкриття природи професійно-кваліфікаційної збалансованості створює інформаційну базу прийняття суб'єктами раціональних рішень і тим самим сприяє розширеному відтворенню кадрового потенціалу країни та її регіонів.

Ключові слова: *ринок праці, професійно-кваліфікаційна збалансованість, градієнти ринку праці, гносеологія ринку праці, ринковий механізм саморегулювання.*

Постановка проблеми. Ринковий механізм саморегулювання припускає прагнення попиту і пропозиції до збалансованості. Разом з тим багатовіковій історії ринку не відома ситуація, коли рівновагу було досягнуто. Навіть якщо припустити, що таке матиме місце, то це буде лише кількісне співвідношення попиту і пропозиції. Якісний бік збалансованості має на увазі відповідність професійно-кваліфікаційних якостей працівників вимогам посади.

Ринок праці слабо забезпечує розподіл і перерозподіл економічно активного населення між сферами економіки, регіонами та підприємствами відповідно до попиту і пропозиції робочої сили, а, значить, не відтворює тієї робочої сили, що відповідає вимогам сучасного виробництва. Відсутність зворотного зв'язку між попитом на фахівців конкретної професії і кваліфікації на ринку праці та їх підготовкою не сприяє ефективному відтворенню кваліфікованих кадрів.

Специфічність об'єкта купівлі-продажу набагато утруднює розв'язання цього завдання. Складність обумовлена не

тільки тим, що механізм знаходиться на стадії формування, але й тим, що природа його дії не одержала належного теоретичного осмислення. Тому виклад теоретичних аспектів професійно-кваліфікаційної збалансованості (далі – ПКЗ) слід визнати достатньо своєчасним та актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Використання методу абстрагування в наукових дослідженнях дозволило позначити концептуальні межі поняття «ринок праці». Визнано такі градієнти соціально-економічних відносин: суб'єкти, об'єкт, характер, реальні умови та результат [1].

Необхідною умовою застосування цього методу є подолання бар'єра абстракції, який мінімізує зв'язки, відділяючи змістовне навантаження визначуваної суті від її реалізації в об'єктивному світі. Градієнти є елементами пізнання ринку праці, а їх система – методологічним прийомом подолання бар'єра абстракції. Характеристика градієнтів ринку праці міститься у багатьох роботах. Д.Богиня, О.Грішнова, В.Герасимчук, С.Калінкіна, В.Боровик, О.Єрмакова,

В.Похвощев, А.Горова, З.Калугіна, Т.Вершиніна, А.Шліхтер характеризують діяльність суб'єктів ринку праці. Об'єкт відносин подано у роботах Д.Богині, О.Грішної, В.Герасимчука, Ю.Чернявської, В.Близнюка, І.Старикова, А.Шліхтера. Характер відносин вивчається В.Боровиком, О.Єрмаковою, В.Похвощевим, В.Брич, Ю.Чернявською, С.Калінкіною. Реальним умовам відносин присвячені роботи А.Колота, Д.Богині, О.Грішної, В.Боровика, О.Єрмакової, В.Похвощева, Ю.Одегова, Г.Руденко, В.Близнюка. Результат відносин описаний В.Герасимчуком, С.Калінкіною, В.Боровиком, О.Єрмаковою, В.Похвощевим, Т.Гільорме, Ю.Маршавіним, Г.Зборовським, О.Шулкіною. Для кожного дослідника характеристика градієнта становить аргумент у ланцюзі логічних міркувань. Слід констатувати, що відсутність комплексного подання градієнтів, що припускає не стільки визначення їх суті, скільки наявність логічних зв'язків, не дозволяє синтезувати необхідні умови функціонування ринкового механізму саморегуляції. З'ясування природи останнього припускає отримання відповідей на запитання: хто, що, де і яким чином регулює.

Отже, **метою** публікації є розкриття природи професійно-кваліфікаційної збалансованості як результату відносин суб'єктів ринку праці, який відображає необхідні умови дії ринкового механізму саморегулювання, що створює інформаційну базу прийняття суб'єктами раціональних рішень і тим самим сприяє розширеному відтворенню кадрового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. *Першим градієнтом є суб'єкти ринку.* Відносини між ними визначають наявність ринку, що пояснює підвищену увагу до даного атрибута. Незважаючи на постійну зміну складу, на ринку присутні суб'єкти, без яких його неможливо уявити як такий. В.Боровик, О.Єрмакова і В.Похвощев визнають працевлаштувачів і найманих працівників основними суб'єктами [2, с.27]. С.Калінкіна називає їх юридично та економічно вільними власни-

ками робочої сили і засобів виробництва [3, с.9]. В один ряд з працівниками і працевлаштувачами А.Горова ставить самозайнятих [4, с.5].

Питання про суб'єктів з боку пропозиції стало самостійним предметом дискусій [5, с.107]. З.Калугіна і Т.Вершиніна у вузькому значенні до таких відносять безробітних і працюючих осіб, які активно шукають іншу роботу, а в широкому – всіх працюючих, оскільки у нестабільній економіці потенційними і реальними учасниками ринку можуть стати всі працевлаштувані [6, с.97]. На думку В.Герасимчука, у ринок праці втягнуте все зайняте, а також незайняте працевлаштуване населення, яке шукає роботу [7, с.10]. Підкреслюючи масштаб соціально-трудових відносин, С.Калінкіна відзначає, що їх потенційними суб'єктами виступає взагалі все працевлаштуване населення [3, с.7]. Наявність полеміки багато в чому пояснюється умовним характером меж відносин.

Масштаб і складність відносин роблять їх значущими для соціуму. Суспільство покладає на органи влади обов'язки встановлення норм і правил, що регулюють відносини між основними суб'єктами ринку, а також контроль за їх дотриманням. Роль держави на ринку праці постійно посилюється. З.Калугіна і Т.Вершиніна стверджують, що виключно ринкових відносин у даній сфері не існує, оскільки сильним є вплив держави і профспілок на визначення ціни робочої сили [6, с.96]. В енциклопедичному виданні держава характеризується як опосередкований суб'єкт [8, с.248]. Указом Президента України від 25.07.1997р. №705/97 створено Міністерство праці і соціальної політики України, яке є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості [9]. А.Шліхтер на досвіді США діходить висновку, що саме держава сприяє формуванню ринку робочої сили, забезпеченню її якості через програми підготовки і перепідготовки [10, с.47].

Крім названих, на сучасному ринку праці присутні інші суб'єкти, наприклад,

профспілки [3, с.9; 11, с.10; 4, с.5]. А.Горова до суб'єктів також відносить об'єднання (союзи) працедавців [4, с.5]. Д.Богиня, О.Грішнова упевнені в наявності інфраструктури ринку праці, включаючи державні і недержавні установи сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств, громадські організації і фонди. Основною функцією інфраструктури є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати та умов праці, розв'язання соціально-трудова конфліктів [12, с.59-62]. Якщо деякі автори вважають, що державні і комерційні служби зайнятості регулюють ринок праці, то інші – що надають посередницькі послуги [2, с.27; 4, с.5].

Таким чином, по-перше, відносини працедавців і найманих працівників слід визнати базовими, а всі інші – похідними від них. По-друге, кількість суб'єктів ринку велика. Різноманітність їх обумовлена виконуваними ними функціями. По-третє, полеміка ведеться у багатьох напрямках. Кожне покоління економістів знаходить предмет для дискусії. Розширюється коло проблем, старі переходять на новий рівень осмислення, що лише підкреслює інтерес до ринку праці. По-четверте, характеризувати ринок праці означає аналізувати діяльність суб'єктів у частині мотивів, вчинків і результатів.

Другий градієнт – об'єкт відносин – дозволяє з'ясувати, що слід вважати об'єктом купівлі-продажу на ринку праці. Підкреслюючи полемічність питання, Д.Богиня і О.Грішнова називають чотири об'єкти: працю, робочу силу, послуги робочої сили, результати праці [12, с.53]. Економічна енциклопедія констатує, що прихильники теорії ринку праці об'єктом бачать робочу силу [8, с.248]. Ю.Чернявська вважає, що поняття «ринку робочої сили» і «ринку праці» відрізняються тим, що робоча сила становить потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність [13, с.157]. Для В.Герасимчука об'єктом виступають трудові послуги власника робочої сили, а не послуги праці чи робочої сили, оскільки робоча сила є іманентною властивістю людини,

а праця – процесом її споживання [14, с.10]. Існують також інші думки, наприклад, В.Близнюк товаром на ринку праці вважає майбутні послуги праці [11, с.4]. Різноманіття точок зору свідчить про невтомність наукового пошуку.

Подібно будь-якому іншому товару, об'єкт купівлі-продажу на ринку праці має споживчу вартість, яка припускає задоволення потреби працедавців, тобто є суспільною споживчою вартістю. Різноманітність потреб пояснює різноманіття споживчих вартостей. Споживча вартість має два базові аспекти: здатність задовольняти потребу і рівень її задоволення. Щодо об'єкта купівлі-продажу на ринку праці перший аспект – це професійна майстерність. Група авторів вважає, що продаються соціально-професійні та кваліфікаційні якості працівників [2, с.38]. Ю.Чернявська підкреслює, що якщо людина не працює через якісь обставини за одержаною спеціальністю, то вона втрачає кваліфікацію а її потенційна робоча сила в такому випадку є нереалізованою [13, с.157]. І.Стариков указує на те, що професійна майстерність працівників є важливим стратегічним товаром будь-якої держави [15, с.55].

Другий аспект – рівень кваліфікації працівників. Згідно з Національним класифікатором, «кваліфікація працівників – це рівень професійної придатності» [16]. І.Стариков відзначає, що рівень кваліфікації робочих кадрів в умовах ринку стає важливим економічним чинником, що набуває, крім господарського, соціально-політичне значення [15, с.55]. Вивчення американського досвіду дозволяє А.Шліхтеру зробити висновок, що рівень кваліфікації працівників був і залишається найважливішим чинником працевлаштування [10, с.5].

Отже, професійно-кваліфікаційні якості працівників є основними властивостями об'єкта купівлі-продажу на ринку праці. Це значить, що дані властивості становлять основу базових відносин. Ціна товару, а також інші умови продажу і споживання визначаються співвідношенням унікальності вла-

стивостей і платоспроможного попиту працедавця. Властивості мають індивідуальний попит і пропозицію. Відсутність купівлі-продажу свідчить про незатребуваність професійно-кваліфікаційних якостей працівників.

Третій градієнт – характер відносин – дозволяє встановити тип результату відносин. Велике число ринкових суб'єктів обумовлює множинність типів відносин. Можна розрізнити три основні форми взаємодії суб'єктів на ринку праці: кооперацію, конкуренцію і конфлікт [2, с.35-36]. Між різнорідними суб'єктами ринку відносини приймають форму кооперації, оскільки їх мета взаємообумовлена, а між однорідними – форму конкуренції, через єдність мети. Отже, між основними суб'єктами ринку праці апріорно існують партнерські відносини. В.Брич, В.Боровик, О.Єрмакова, В.Похощев, Ю.Чернявська розглядають інститут соціального партнерства як дієвий ринковий механізм, що дозволяє розв'язати гострі соціально-трудова проблеми шляхом дотримання балансу інтересів [17, с.5; 2, с.39; 13, с.157].

Слід визнати, що подібне тлумачення характеру відносин є підсумком тривалої еволюції. Історія матеріальної цивілізації свідчить про те, що абсолютна більшість соціальних потрясінь минулого пов'язана саме з конфліктами у сфері соціально-трудова відносин. Якщо раніше протиборство сторін носило антагоністичний характер, то в даний час партнерські відносини зовсім не виключають наявності суперечностей у відносинах, що приймають форму компромісу. Тому точку зору С.Калінкіної, яка вважає, що сутністю відносин на ринку праці є взаємодія конкуруючих продавців і покупців робочої сили, слід визнати помилковою [3, с.9].

Четвертий градієнт – реальні умови відносин. Параметри «час», «територія» і «товар-галузь» є значеннями характеристик ринкових відносин. Структуризація ринкової ситуації встановлює межі оперативної області її вивчення. Параметри розглянуто у

двох ракурсах: перший розкриває об'єктивний характер параметра, а другий демонструє неоднорідність характеристик. Рівні параметрів ринкової ситуації визначають значення характеристик ринкових відносин. Як ознака різноманітності характеристик, а, значить, рівнів параметрів ситуації, виступає масштаб.

Параметр «час» вимірює часову площину ринкових відносин. З позицій першого ракурсу він відображає ступінь розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. У деяких публікаціях звертається увага на те, що ринок праці перебуває у постійному русі [2, с.27]. Отже, при вивченні ринку праці необхідно коректно використовувати дані про його стан у минулому. У рамках другого ракурсу необхідно відзначити, що якщо часову характеристику виділяють багато авторів, то про існування рівнів параметра «час» йдеться опосередковано [12, с.59-62]. Нижнім рівнем параметра є стан ринку в конкретний момент часу. Порівняння станів за період дозволяє визначити коротко-, середньострокові і тривалі тенденції розвитку ринку. Тривалість періоду виступає рівнем параметра. Виділено чотири таких рівні: «стан ринку на певну дату», «за короткостроковий період», «за середньостроковий період», «за довгостроковий період».

Параметр «територія» характеризує територіальну площину ринкових відносин. Перший ракурс розгляду вимагає відзначити, що економічні відносини є частиною матеріальної дійсності, а значить, територія є їх іманентною характеристикою. Характеристика така очевидна, що багато авторів виділяють її у самостійний предмет дослідження. А.Колот говорить, що рівні соціально-трудова відносин визначають соціально-економічний простір взаємодії суб'єктів сфери праці [18, с.27]. При цьому об'єктивний характер параметра пояснює відсутність виділення рівнів. Дане припущення визначає потребу у співвідношенні рівнів і характеристик ринкових відносин. Існують професії, затребувані виключно на одному підприємстві. Ю.Одегов, Г.Руденко визна-

ють наявність внутрішньофірмового ринку праці [5, с.107]. Підприємство слід визнати нижнім рівнем параметра. Окремі професії затребувані у межах регіону. Ринок регіону є другим рівнем параметра. Національний рівень визначений як законодавчими обмеженнями, так і наявністю професій, обумовлених національними традиціями і звичаями. В умовах глобалізації економіки все більше й більше осіб знаходять роботу в будь-якій частині світу. Рівнями параметра є ринки праці: «внутрішньофірмовий», «регіональний», «національний», «міжнародний».

Параметр «товар-галузь» пояснює товарно-галузеву площину ринкових відносин. Перший ракурс розгляду виходить з того, що основу попиту і пропозиції становить задоволення потреб. Різноманітність потреб обумовлює різноманіття товарів. З погляду В.Близнюка, попит на робочу силу має територіально-галузеву структуру і розглядається у професійно-кваліфікаційному і соціальних розмірах [11, с.4]. Слід погодитися з думкою О.Грішнкової, що кожний різновид праці, професія, спеціальність, кожна особлива категорія працівників мають свій ринок праці [19, с.146]. Це значить, що тенденції на одних ринках не можна механічно переносити на інші. При цьому ситуація на ринку праці залежить від стану на ринках інших товарів і послуг. При розгляді другого ракурсу за основу прийнятий Класифікатор професій, в якому професії класифіковані за рівнем освіти – на розділи, за спеціалізацією – на підрозділи, класи і підкласи, за кваліфікаційним рівнем виконуваних робіт – на групи [16]. Отже, рівні параметра такі: «групи професій», «підкласи професій», «класи професій», «підрозділи професій», «розділи професій».

Характеристика параметрів і виділення рівнів дозволяють сформулювати висновки. По-перше, розгляд тільки одного параметра позбавлений сенсу. По-друге, виділення рівнів параметрів при неможливості окремого розгляду параметрів говорить про необхідність поєднання рівнів. Поєднання визначає тип оперативної області дослі-

дження ситуації на ринку праці. По-третє, оскільки кожний тип оперативної області може виступати як самостійне дослідження, то його вибір є неодмінною умовою інструментарію вивчення ринку праці. По-четверте, визначення типів оперативної області обумовлює необхідність і можливість дотримання ієрархії їх розгляду. Це значить, що відносини суб'єктів (відповідність індивідуального попиту і пропозиції) можна правильно інтерпретувати тільки за умови, якщо відомі тенденції, що визначають стан регіонального ринку (відповідність сукупного попиту і пропозиції).

П'ятий градієнт – результат відносин основних суб'єктів ринку. Результат може бути позитивним або негативним. Позитивний означає досягнення сторонами компромісу, а негативний – навпаки. Як наголошувалося раніше, предметом компромісу є вартість професійно-кваліфікаційних якостей працівників. Ринок праці, з погляду С.Калінкіної, досягає оптимуму при якісній і кількісній рівновазі пропозиції і попиту на робочу силу [3, с.9]. До показників продуктивної зайнятості населення В.Герасимчук відносить досягнення балансу пропозиції і попиту на робочу силу і відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили вимогам робочих місць [7, с.9]. На думку В.Боровика, О.Єрмакової та В.Похвощева, повна ефективна зайнятість – це не тільки залучення всіх, хто потребує роботи, працездатних громадян у трудовий процес, але й досягнення кількісної та якісної (професійно-кваліфікаційної) відповідності зайнятої робочої сили кількості робочих місць, а також їх збалансованості [2, с.34-35].

Отже, зайнятість відображає кількісне співвідношення попиту і пропозиції, а ефективна (продуктивна) зайнятість – якісне співвідношення попиту і пропозиції у частині відповідності професійно-кваліфікаційних якостей працівника і займаних ними посад. Якщо повна зайнятість свідчить про кількісний позитивний результат відносин основних суб'єктів, то повна

ефективна зайнятість – про якісний. Повна зайнятість тотожна збалансованості ринку праці, а повна ефективна зайнятість – професійно-кваліфікаційній рівновазі. Остання припускає, що у відносинах основних суб'єктів, поданих на ринку, досягнуто відповідності професійно-кваліфікаційних вимог працедавця і професійно-кваліфікаційних якостей працівника.

На ринку праці другого й вище рівнів подано сукупні попит і пропозицію, а значить, збалансованість демонструє синергетичний ефект відносин ринкових суб'єктів. Оскільки ПКЗ виявляється виключно у відносинах суб'єктів, то ринок праці другого й вище рівнів є простою сукупністю внутрішньофірмових ринків праці.

В економіці домінують нерівноважні процеси унаслідок нелінійних змін в динаміці розвитку. Наявність у даний час дисбалансу на ринку праці підкреслюється багатьма авторами. Т.Гільорме спостерігає незбалансованість економіки за професійним складом і структурою наявних робочих місць [20, с.22]. Ю.Маршавін головною причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу вважає відсутність прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному аспекті [21, с.26].

Г.Зборовський, О.Шулкіна звертають увагу на професійний, кваліфікаційний і територіальний дисбаланси, характерні для ринку праці [22, с.102].

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що, по-перше, професійно-кваліфікаційна збалансованість є результатом відносин ринкових суб'єктів у реальних умовах. Відображаючи співвідношення індивідуального попиту і пропозиції, ПКЗ демонструє збалансованість внутрішньофірмового ринку праці. По-друге, на другому й вище рівнях ринку праці присутнє співвідношення сукупного попиту і пропозиції, яке демонструє залежності і взаємозалежності відносин суб'єктів.

Закономірності розвитку ринків праці другого й вище рівнів виражаються у внутрішньофірмовому ринку праці і через нього. Отже, вивчення ПКЗ ринку праці другого й вище рівнів можливо виключно на внутрішньофірмовому рівні, оскільки він демонструє персоніфіковані відносини працедавців і найманих працівників. Розв'язання цієї проблеми дозволяє закласти основи інструментарію наукового пізнання, розробці якого буде присвячено подальше дослідження автора.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Кратт О.А., Будякова О.Ю.* Гносеологія поняття «ринку праці» // Економіка промисловості. – 2007. – №3. – С.32-36.
2. *Боровик В., Ермакова Е., Похвоцев В.* Системный кризис в области занятости // Федерализм. – 2002. – № 1. – С. 25-46.
3. *Калинкина С.Ю.* Управление рынком труда: Автореф. дис. ... кан-та экон. наук: 08.00.05 / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1995. – 22 с.
4. *Горова А.О.* Регулювання регіонального ринку праці в системі соціально-економічних відносин: Автореф. дис. ... кан-та экон. наук: 08.09.01 / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2003. – 20 с.
5. *Одегов Ю., Руденко Г.* Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105-114.
6. *Калугина З.И., Вершинина Т.Н.* От полной занятости к трудоизбыточной конъюнктуре: методологические подходы к исследованию формирующегося рынка труда // Регион: экономика и социология. – 2000. – №2. – С.93-106.
7. *Герасимчук В.І.* Формування ринку праці в умовах трансформації економічної систе-

- ми України: Автореф. дис. ... кан-та екон. наук: 08.09.02 / НЦ ЗРП НАН України та Мінпраці України. – К., 1997. – 24 с.
8. Економічна енциклопедія: У 3 т. / Відп. ред. С.В.Мочерний. – К.: Видавнич. центр «Академія», 2002. – Т. 3. – 952 с.
 9. Указ Президента України «Про Положення про Міністерство праці та соціальної політики України» від 30 серпня 2000 р. №1035/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – №35. – Ст.1482.
 10. Шлихтер А.А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. – 2004. – №3. – С.45-65.
 11. Близнюк В.В. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: Автореф. дис. ... кан-та екон. наук: 08.09.01 / Інститут економіки НАН України. – К., 2001. – 20 с.
 12. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – 2-е вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
 13. Чернявська Ю.Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2006. – Вип. 12(67). – С.155-158.
 14. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці: Автореф. дис. ... доктора екон. наук: 08.09.01 / Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. – К., 2002. – 32 с.
 15. Стариков И. Подготовка рабочих кадров и рынок // Экономика Украины. – 1995. – №7. – С.52-56.
 16. ДК 003:2005 Національний класифікатор України. Класифікатор професій // Українська інвестиційна газета. – Травень 2006р. – №19.
 17. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку): Автореф. дис. ... доктора екон. наук: 08.09.01 / Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2004. – 36 с.
 18. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
 19. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручн. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
 20. Гільорме Т.В. Інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі регіонів: регіональний аспект // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2004. – №1(5). – С.17-23.
 21. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С.26-29.
 22. Зборовский Г.Е., Шулкина Е.А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. – 2003. – № 4(228). – С. 99-106.