

УДК 331.5

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК НА РЫНКЕ ТРУДА¹

С. Ю. Цёхла, Е. В. Романюк

Статья посвящена понятийной определенности транзакционных издержек на рынке труда региона. Целью статьи является исследование транзакционных издержек на рынке труда Республики Крым, а также выделение их основных классификационных признаков. Согласно цели были поставлены задачи: развить теоретические подходы к определению транзакционных издержек на рынке труда; выделить их классификационные признаки; предложить возможные варианты снижения и минимизации транзакционных издержек в регионе. С помощью метода логического обобщения уточнено содержание понятия «транзакционные издержки на рынке труда». В рамках проводимого исследования транзакционные издержки на рынке труда рассматриваются как совокупность различных ресурсов, затрат, потерь, возникающих в процессе взаимодействия субъектов рынка труда (безработных, наемных работников, работодателей и государства), связанные с заключением сделки купли-продажи услуг труда наемных работников. Сделан вывод, что транзакционные издержки могут быть предполагаемые (предвиденные) и непредполагаемые (непредвиденные). С использованием методов обобщения и систематизации выделены классификационные признаки транзакционных издержек, к основным из них отнесены следующие: поиск и подбор необходимой информации и данных; ведение переговоров и проведение собеседований; проверка профессионального качества рабочей силы; нарушение прав и обязательств субъектов рынка труда; повышение профессиональной квалификации и подготовки рабочей силы. Выявлены причины возникновения транзакционных издержек: асимметричность информации между субъектами рынка труда; несоответствие интересов работодателей, наемных работников и безработных, располагающих различными ресурсами; отсутствие четкой согласованности между работодателями и учебными заведениями; неопределенность в социально-трудовой сфере, которая заставляет субъектов рынка труда действовать по защите своих прав и обязательств; дополнительная финансовая поддержка центров занятости и его структур. В заключение статьи авторами с помощью системного анализа предложены варианты снижения и минимизации транзакционных издержек на рынке труда региона.

Ключевые слова: рынок труда, транзакционные издержки, работник, работодатель, безработный, государство, центр занятости

В современных условиях рынок труда функционирует под воздействием спроса и предложения рабочей силы — с одной стороны, а с другой стороны его можно рассматривать как совокупность социально-трудовых и экономических отношений, формирующихся в процессе взаимоотношений между работодателями, наемными работниками, безработными гражданами и социальными институтами. Трансформационные процессы, происходящие в регионе, которые обусловлены новыми социально-экономическими и политическими реалиями, в том числе интеграцией Республики Крым в состав Российской Федерации, повлекли за собой существенные изменения на региональном рынке труда. Как известно, развитие и функционирование рынка труда во многом зависит от влияния на него транзакционных издержек. Рассмотрение рынка труда в рамках

теории транзакционных издержек позволяет проанализировать конкретные затраты работников, работодателей и государства в процессе социально-трудовых отношений между ними. Многообразие теоретических подходов к сущности и классификации транзакционных издержек вызывает интерес к их исследованию, а также возможности проследить более детально их влияние на состояние рынка труда региона.

Вопросы транзакционных издержек на рынке труда изучали и исследовали многие ученые-экономисты, среди которых можно выделить таких как Е.В. Богомоллов [2], Е.И. Галешова [3], Р.А. Долженко [4], Е.Э. Лобанова [7], И.Ю. Ляшенко [8], М.М. Писанкова [7], Е.Н. Протасова [10] и многих других.

Е.В. Богомоллов исследует основные факторы изменения транзакционных издержек на рынке труда на современном этапе развития [2, с. 11]. Ученый выделил основные факторы, влияющие на изменения транзакционных издержек, однако в работе отсутствуют методы и

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15–02–00150.

способы снижения транзакционных издержек на рынке труда.

Е.И. Галешова обосновала влияние кадровых рисков на размер и структуру транзакционных издержек на рынке труда [3, с. 42]. В работе автором уточнены виды и содержание транзакционных издержек, но не сформулировано определение «транзакционных издержек».

Р.А. Долженко проводит анализ транзакционных издержек использования новых форм трудовых отношений. Рассматривает содержание новых форм трудовых отношений, выделяет предпосылки их возникновения, отмечает отличия от традиционных форм [4, с. 111]. Сделан акцент на роль государства в деле институционализации новых форм трудовых отношений и снижении их транзакционных издержек. Вместе с тем на рынке труда взаимодействуют и другие субъекты социально-трудовых отношений, например, работодатели, профсоюзы, которые также могут оказывать влияние на снижение транзакционных издержек новых форм трудовых отношений, что не было указано.

И.Ю. Ляшенко анализирует последствия асимметрии информации на рынке труда. Автором описывается, каким образом на данном рынке реализуются неблагоприятный отбор, моральный риск и рост транзакционных издержек, в результате чего предлагаются некоторые подходы к их оценке [8, с. 156]. Обратим внимание, что транзакционные издержки могут возникнуть не только из-за асимметричности информации, что не учтено в исследовании.

Е.Н. Протасова рассмотрела сущность и отдельные составляющие транзакционных издержек на рынке труда [10, с. 142]. Автором подчеркнуто, что необходимо четко разделять транзакционные издержки на виды, но не показано, как транзакционные издержки влияют на эффективность рынка труда и что необходимо сделать для этого.

Вышеперечисленные ученые в своих научных трудах исследуют транзакционные издержки на рынке труда Российской Федерации, выявляют различные факторы воздействия на транзакционные издержки, проводят анализ видов транзакционных издержек, предлагают трактовки определения «транзакционных издержек». Однако состояние рынка труда Республики Крым и влияние транзакционных издержек на его развитие в сформировавшихся политико-экономических условиях не рассматриваются.

Целью статьи является исследование транзакционных издержек на рынке труда региона, а также выделение их основных классификационных признаков. Согласно поставленной цели были определены и решены следующие задачи:

- развить теоретические подходы к определению понятия «транзакционные издержки на рынке труда»;
- выделить классификационные признаки транзакционных издержек на рынке труда;
- предложить возможные варианты снижения и минимизации транзакционных издержек.

Для достижения поставленной цели в работе использованы общенаучные и специальные методы исследования:

- логического обобщения — при уточнении сущности и содержания определения «транзакционные издержки на рынке труда»;
- обобщения и систематизации — при выделении классификационных признаков транзакционных издержек;
- системного анализа — при разработке вариантов снижения и минимизации транзакционных издержек.

Понятие транзакционных издержек было впервые введено в 1937 году американским экономистом Р. Коузом в труде «Природа фирмы», который писал следующее: «чтобы осуществить рыночную транзакцию, необходимо определить, с кем желательно заключить сделку, оповестить тех, с кем желают заключить сделку, о ее условиях, провести предварительные переговоры, подготовить контракт, собрать сведения, чтобы убедиться в том, что условия контракта выполняются» [6, с. 12]. После введения Р. Коузом понятия «транзакционных издержек» данный термин прочно закрепился в экономической литературе.

В работе неоинституционалиста О. Уильямсона данное понятие приобрело более широкий смысл, и под транзакционными издержками стали понимать любые виды издержек, возникающих в процессе взаимодействия экономических субъектов. О. Уильямсон разделял издержки на те, которые предшествуют заключению договора (*ex ante*), и те, которые связаны с корректировкой договора в процессе его исполнения (*ex post*) [9, с. 113].

Ученый К. Далман определил транзакционные издержки как издержки на сбор и обработку информации, на проведение переговоров и принятие решений, на осуществление контроля и принуждение к выполнению условий контракта (см. в: [2, с. 148]).

Существуют также и современные подходы ученых относительно сущности «транзакционных издержек».

По мнению Е. В. Богомолова, все транзакционные издержки сводятся к издержкам недостаточности информации, которые складываются из затрат времени и ресурсов, необходимых для ведения поиска информации, а также из потерь, связанных с неполнотой и несовершенством получаемой информации [2, с. 11].

Несомненно, что на рынке труда в некоторых случаях при заключении трудового (договора) контракта между работодателем и будущим работником информация недостаточно открыта и прозрачна. М. Г. Беляева подчеркивает, что отсутствие полной информации о партнере заставляет стороны более осторожно подходить к заключению данной сделки, разрабатывая формальные механизмы, обеспечивающие выполнение достигнутых договоренностей [1, с. 34].

Работодатель может скрыть информацию о выплате заработной платы и условиях труда, о социальном пакете и компенсациях, о сложившейся в рабочем коллективе атмосфере. Со стороны будущего работника тоже может быть недосказанность или асимметричность информации. Ведь только работник знает свои реальные возможности, знания, умения, опыт, ответственность, компетентность, профессионализм и желание трудиться. Для того чтобы избежать транзакционных издержек, вызванных асимметричностью информации при поступлении на работу, работник уточняет свою оплату и условия труда, а также компенсации, ему полагающиеся. Работодатель кроме первичной проверки качества рабочей силы требует документ, подтверждающий уровень образования претендента. Однако даже при открытости информации о заработной плате и образовании работник и работодатель не могут избежать транзакционных издержек. В настоящее время в регионе в государственных и частных структурах размер заработной платы не соответствует объему работ, которые выполняет работник, поскольку не в полной мере затраты труда соответствуют установленной заработной плате. Обратим внимание на то, что сегодня в регионе работодатели хотят принять на работу уже опытного, со стажем, работника, которому отдадут в первую очередь предпочтение. Ведь молодого специалиста работодателю потребуются обучить, в отдельных случаях — предоставить курсы повышения квалификации. Поэтому работодатели менее заинтересованы трудоустраивать молодежь,

чтобы избежать дополнительных транзакционных издержек.

Е. В. Богомолов подчеркивает, что система профессионального образования пока еще достаточно слабо реагирует на изменения спроса на рынке труда из-за отсутствия единой информационной базы относительно объема и структуры спроса и предложения на профессии и слабой маркетинговой деятельности образовательных учреждений [2, с. 11]. В нашем регионе существует такая же проблема — учебные заведения слабо сотрудничают с работодателями, в связи с чем рынок труда переполнен «престижными» профессиями, а не востребованными. Некоторые молодые специалисты не знают реальные потребности рынка труда региона и вместо того, чтобы сразу трудоустроиться после окончания учебного заведения, становятся на учет в центр занятости, приобретая при этом статус «безработного». Кроме того, выпускники учебных заведений владеют лишь теоретическими знаниями и не имеют практических навыков, что снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

На наш взгляд, понятие транзакционных издержек на рынке труда можно сформулировать как совокупность ресурсов, затрат, потерь, возникающих в процессе взаимодействия субъектов рынка труда (безработных, наемных работников, работодателей и государства), связанных с заключением сделки купли-продажи услуг труда наемных работников.

Наряду с тем, что существует множество подходов к определению «транзакционных издержек», ученые выделяют их различные классификации. По мнению К. Далмана, транзакционные издержки бывают: издержки поиска информации, издержки ведения переговоров, издержки измерения, издержки спецификации и защиты прав, издержки оппортунистического поведения, издержки политизации [10, с. 140]. Е. Н. Протасова дополняет вышеуказанную классификацию признаком «издержки соответствия» [10, с. 141]. Следует обратить внимание, что на рынке труда работник становится наемным тогда, когда его наняли на определенное рабочее место, а до того, как не подписан трудовой договор (контракт) с потенциальным работодателем, работник является безработным или незанятым. Ниже в таблице на основании обобщения и систематизации представлены классификационные признаки транзакционных издержек.

Одним из главных классификационных признаков является поиск и подбор информации. Безработные граждане стремятся найти себе

Классификационные признаки транзакционных издержек на региональном рынке труда

№ п/п	Классификационный признак	Основные субъекты рынка труда			
		Безработный (незанятый)	Наемный работник	Работодатель	Государство
1.	Поиск и подбор необходимой информации и данных	Затраты времени, усилий, денежных средств на поиск сведений о: свободных вакансиях; оплате и условиях труда; наличии частных служб занятости	Затраты времени, усилий на поиск сведений о: уровне заработных плат и условиях труда; свободных рабочих местах; состоянии рынка труда	Затраты на поиск подходящего работника: размещение информации о потребности в работнике в СМИ, обращение в центр занятости для оказания помощи в поиске работника	Затраты на содержание центра занятости и его структурных подразделений
2.	Ведение переговоров и проведение собеседований	Затраты времени, усилий, возможностей, ресурсов на прохождение собеседований	Затраты времени, усилий, возможностей, ресурсов на прохождение переговоров с работодателем	Затраты времени и разработка методики проведения переговоров и собеседований	—
3.	Проверка профессионального качества рабочей силы	Затраты по оценке своих знаний и умений	Затраты по аттестации своих знаний и умений	Затраты по методологии и проведению проверки качества рабочей силы	Затраты на разработку нормативно-правовой базы
4.	Нарушение прав и обязательств	Потери из-за невыплаты в полном объеме зарплаты, несоответствия условий труда, недооценка труда	Потери из-за невыплаты в полном объеме зарплаты, несоответствия условий труда, недооценка труда	Потери из-за недобросовестного отношения работника, невыполнения в полном объеме работы	—
5.	Повышение профессиональной квалификации и подготовки рабочей силы	Затраты денежных средств на образование, подготовку, переподготовку, квалификацию	Затраты денежных средств на образование, подготовку, переподготовку, квалификацию	Затраты денежных средств хозяйствующего субъекта на обучение	Затраты бюджета на обучение, переобучение, повышение квалификации

Источник: составлено автором на основании систематизации и обобщения материалов ученых [1, с. 34; 2, с. 11; 7, с. 63; 8, с. 157; 10, с. 140].

подходящее рабочее место и при этом анализируют необходимую для этого информацию, затрачивая свое личное время, умственные и физические усилия, денежные средства, а также ресурсы Интернета для овладения информацией о желаемом и подходящем рабочем месте, иногда привлекая к этому не только государственную службу занятости, но и частные центры. После того как безработный находит рабочее место, он переходит в статус «наемного работника», который в свою очередь интересуется периодически состоянием рынка труда и тенденциями его развития. Наемного

работника не всегда устраивает его рабочее место, в связи с чем он затрачивает свое время, умственные и физические усилия и возможности на исследование предлагаемого уровня заработных плат и условий труда в других хозяйствующих субъектах. Относительно работодателей отметим, что они находятся в поиске необходимых работников, причем применяют различные методы, методологии и варианты их подбора с использованием всевозможных ресурсов.

Гарантом и посредником между безработным, работником и работодателем выступает

государство в лице специальных компетентных уполномоченных органов. В Республике Крым одним из главных органов по регулированию вопросов занятости и безработицы на рынке труда является Государственное казенное учреждение Республики Крым «Центр занятости населения». Обратим внимание, что при вхождении Крыма в состав Российской Федерации оптимизировалась работа Центра занятости населения и его 22 структурных подразделений, которые организуют профессиональное обучение безработным гражданам, оплачиваемые общественные работы, содействуют в трудоустройстве социально незащищенным категориям граждан и временному трудоустройству несовершеннолетних в каникулярный период. По данным Центра занятости, трудоустроено с января по июнь 2016 г. 10579 человек, в том числе на постоянную работу — 61,5 %. Среднереспубликанский уровень трудоустройства составляет 38,0 %. Уровень трудоустройства выше среднего по Республике Крым сложился в 11 ее регионах, самый высокий — в Красноперекопском — 49,6 % и в г. Судак — 48,5 %. В январе-июне 2016 г. предоставлены следующие государственные услуги по содействию занятости:

- в общественных работах приняли участие 1468 человек;
- на временные работы в свободное от учебы время трудоустроено 402 подростка в возрасте от 14 до 18 лет;
- профессиональные ориентационные услуги в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения получили 16882 человека;
- психологическая поддержка оказана 947 безработным;
- услуги по социальной адаптации получили 986 безработных;
- организовано временное трудоустройство для 452 безработных, испытывающих трудности в поиске работы;
- на профессиональное обучение направлены 981 безработный [5].

Центр занятости оказывает услуги по содействию занятости и снижению безработицы в регионе, в связи с чем возникают издержки по обеспечению содержания этого социального института его и структур.

В настоящее время на рынке труда региона произошли существенные изменения и преобразования. С развитием сферы туризма, особенно сельского и зеленого туризма, рекреации, сельского хозяйства и различных сфер услуг регион нуждается в компетентных специ-

алистах. Сегодня востребованы специалисты сферы информационных технологий, маркетинга и рекламы, туризма и ресторанного бизнеса, а также административный персонал. Центр занятости сотрудничает как с безработными, так и с работодателями и тем самым несет транзакционные издержки, а функция поиска является одной из основных в его работе. В связи с чем Центру занятости важно снизить свои транзакционные издержки.

Несмотря на то, что в Республике Крым проводится активная государственная политика занятости с целью роста занятости и снижения безработицы, все же предпринимаемых мер недостаточно. Некоторых безработных граждан не устраивает информационное обеспечение рынка труда и ряд услуг по трудоустройству Центра занятости. В связи с этим безработные граждане самостоятельно ищут себе подходящую работу с помощью ресурсов Интернета, социальных сетей, знакомств, друзей. Е.В. Богомолов подчеркивает, что при социальном способе поиска варианта сделки работодатель и работник минимизируют явные транзакционные издержки (издержки подачи — чтения объявления о вакансии, издержки измерения (сбор документов соискателем, проведение анализа документов работодателем, интервьюирование), но увеличивают неявные транзакционные издержки вследствие возможной потери эффективности использования рабочей силы [2, с. 12]. Поэтому работодатель должен понимать, что приглашая на работу сотрудника, например, по знакомству, сокращая при этом предвиденные издержки, он в будущем, возможно, получит непредвиденные дополнительные транзакционные издержки.

Что касается классификационного признака «ведение переговоров и проведение собеседований», то безработный при трудоустройстве на работу проходит собеседование, по результатам которого работодатель принимает решение, брать или не брать на рабочее место данного соискателя. В зависимости от особенностей трудового процесса между наемным работником и работодателем возникают различные вопросы или проблемы, которые они решают с помощью специально организованных переговоров.

При приеме на работу работодатель стремится проверить компетенцию, знания и умения работника, для чего конкретные уполномоченные специалисты разрабатывают различные методологии по оценке качества рабочей силы. При собеседовании иногда работодатель с помощью специальных методологий прове-

ряет и анализирует профессиональные возможности потенциального претендента на рабочее место. В свою очередь, наемный работник проходит аттестацию и тем самым тоже подтверждает и проверяет свои знания, умения и навыки.

Нарушение прав и обязательств является одним из важных классификационных признаков транзакционных издержек. Для региона характерны ситуации, когда зарплата наемным работникам выплачивается несвоевременно или в неполном объеме, или работодатель предлагает работать сотруднику сверхурочно без соответствующих предусмотренных трудовым законодательством компенсаций. И.Ю. Ляшенко отмечает, что встречаются и ситуации, когда при приеме на работу сотрудников заставляют написать заявление об увольнении по собственному желанию с открытой датой — чтобы при необходимости работодатель мог беспрепятственно увольнять работников [8, с. 157]. Несоблюдение договоренностей между работодателем и наемным работником повлечет за собой новый поиск работника для первого субъекта и увольнение — второго. В данном случае появляются новые дополнительные транзакционные издержки, которые невыгодны ни работодателю, ни работнику.

Рассматривая транзакционные издержки, вызванные качеством рабочей силы, следует отметить, что информация при заключении трудового контракта (договора) не должна искажаться ни со стороны работодателя, ни со стороны работника. В настоящее время работодатели хотят, чтобы наемный работник был компетентен и профессионален, опытен, юридически и экономически грамотен. При несоответствии профессионализма работника занимаемой должности он, возможно, будет уволен или направлен на переобучение. Предоставляя работнику переобучение или повышение квалификации, работодатель затрачивает свои дополнительные денежные средства, что не всегда его устраивает. Поэтому при заключении трудового контракта между работником и работодателем должны складываться добросовестные и честные отношения, без искажения информации. Следует заметить, что при переходе Крыма в правовое поле Российской Федерации существенные изменения произошли во всех государственных структурах, а также в частных (поменялись требования к работе, ведению документооборота, нормативно-правовой базе, оформлению финансовой и бухгалтерской отчетности и др.). Некоторым

работодателям приходится переобучать своих работников, например, бухгалтеров, финансистов, юристов. В результате работодатели понесли дополнительные транзакционные издержки.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что транзакционные издержки могут быть предполагаемые (предвиденные) и непредполагаемые (непредвиденные). Например, когда работодатель разрабатывает методологию по проверке качества рабочей силы, при этом нанимает соответствующего специалиста для проверки будущего претендента, то он (работодатель) знает, что понесет дополнительные транзакционные издержки, связанные с трудоустройством нового работника. Если же ситуация складывается так, что работодателям из-за политических и экономических преобразований в регионе приходится переобучать своих наемных работников, чтобы они овладели необходимыми знаниями, умениями и навыками, то возникают непредвиденные транзакционные издержки.

На основании вышеизложенного можно выделить следующие причины возникновения транзакционных издержек:

- асимметричность информации между субъектами рынка труда;
 - несовпадение интересов работодателей, наемных работников и безработных, располагающих различными ресурсами;
 - отсутствие четкой согласованности между работодателями и учебными заведениями;
 - неопределенность в социально-трудовой сфере, которая заставляет субъектов рынка труда действовать в защиту своих прав и обязательств;
 - дополнительная финансовая поддержка центра занятости и его структур для эффективного функционирования на рынке труда.
- С целью снижения и минимизации транзакционных издержек на региональном рынке труда необходимо:
- обеспечить максимальную открытость информации между работодателем и будущим работником при заключении сделки купли-продажи услуг труда;
 - расширить возможности центра занятости и его структурных подразделений по информационному обеспечению и мобильности безработных граждан;
 - активизировать и направить работу на тесное сотрудничество центра занятости, безработного и работодателя с целью поиска подходящего работника и оперативного трудоустройства;

— организовать тесное сотрудничество между учебными заведениями и работодателями с целью трудоустройства выпускников учебных заведений;

— в учебных заведениях создать специальный отдел по мониторингу спроса и предложения на рынке труда региона, состояния занятости и безработицы, потребности работодателей в рабочей силе;

— совершенствовать нормативно-правовую базу в социально-трудовой сфере;

— развивать социальные институты информационного и образовательного обеспечения.

Итак, трансакционные издержки представляют собой различные затраты и потери, которые проявляются в определенных формах в процессе взаимодействия работников,

работодателей, безработных и государства в лице специально уполномоченных органов. Трансакционные издержки должны минимизироваться со стороны всех субъектов социально-трудовых отношений, так как оказывают большое влияние на особенности функционирования рынка труда. Рассмотрение классификационных признаков трансакционных издержек позволило провести анализ, сопоставить их влияние на социально-трудовые отношения между наемным работником и работодателем, отделить одни виды издержек от других. Классификация трансакционных издержек дает также возможность понять, каким образом их минимизировать для стабильного и эффективного функционирования рынка труда в регионе.

Список источников

1. *Беляева М. Г.* Факторы выбора формы контракта на рынке труда // Вестник Самарского государственного университета. Серия «Экономика и управление». — 2015. — №9/2 (131). — С. 33–41.
2. *Богомолов Е. В.* Текущие тенденции изменения трансакционных издержек на рынке труда // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. — 2010. — №2. — С. 10–14.
3. *Галешова Е. И.* Влияние кадровых рисков на трансакционные издержки на рынке труда: оценка и управление // Экономика и управление. — 2014. — №2 (38). — С. 41–44.
4. *Долженко Р. А.* Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». — 2014. — №4. — С. 110–118.
5. Информация о рынке труда в январе-июне 2016 года [Электронный ресурс]. URL: <http://czrk.ru/o-gynke-truda.html> [Официальный сайт Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр занятости населения»].
6. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право: сб. статей / пер. с англ., науч. ред. Р. И. Капелюшников. — М.: Новое издательство (библиотека фонда «Либеральная миссия»), 2007.
7. *Лобанова Е. Э.* Оценка экономических трансакционных издержек воспроизводственного процесса первичного ресурса / Лобанова Е. Э., Писанкова М. М. // Российское предпринимательство. — 2011. — №6–1 (185). — С. 62–68.
8. *Ляшенко И. Ю.* Последствия асимметрии информации на рынке труда // Экономика образования. — 2012. — №2. — С. 155–158.
9. *Малахов С.* Трансакционные издержки и макроэкономическое равновесие // Вопросы экономики. — 2011. — №11. — С. 112–116.
10. *Протасова Е. Н.* Трансакционные издержки на рынке труда: понятие, состав и значение // Перспективы науки. — 2014. — №2 (53). — С. 140–143.