План

[Введение 2](#_Toc89007583)

[1. Сущность рынка труда, его типология и структура. 4](#_Toc89007584)

[1.1 Определение рынка труда. 4](#_Toc89007585)

[1.2. Типология и структура рынка труда. 6](#_Toc89007586)

[1.3 Рынок труда и заработная плата. 9](#_Toc89007587)

[2.Формирование рынка труда в России 13](#_Toc89007588)

[2.1 Роль и место государственных служб занятости на современном рынке труда в России 13](#_Toc89007589)

[2.2. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России. 15](#_Toc89007590)

[2.3. Правовое регулирование рынка труда. 18](#_Toc89007591)

[2.4. Деятельность профсоюзов. 20](#_Toc89007592)

[3. Перспективы развития рынка труда 22](#_Toc89007593)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 28](#_Toc89007594)

[Список литературы 29](#_Toc89007595)

# Введение

*Работа даёт надежду на материальное и социальное продвижение. Она обеспечивает детям более благоприятный старт в жизни. Она означает единственный честный способ жить не так бедно, как родители. Она помогает преодолевать расовые и другие социальные барьеры. Короче говоря, … работа – это пропуск к свободе и лучшей жизни. Лишить людей работы – это значит вычеркнуть их из нашего общества.*

*Стадс Теркель “Тяжёлые времена”*

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу «кто не работает, тот не ест». Всеобщая обязательность труда и приоритет общественного над личным определяли социальный климат советского общества в течение десятилетий. Но реальность показывала другое: существовали огромные по масштабам диспропорции в занятости между различными регионами, которые официальная статистика, разумеется скрывала.

Переход к рынку России в 1990-х гг. заострил проблемы занятости и добавил к ним новые. Рыночные реформы означали отмену большей части административных ограничений, действовавших в сфере занятости при прежнем экономическом режиме. Были законодательно определены права и обязанности работников, работодателей и государства применительно к новым условиям. Централизованное планирование как метод регулирования спроса и предложения рабочей силы отошло в прошлое. Государство лишилось статуса работодателя-монополиста, наряду с государственным возник и начал бурно развиваться новый частный сектор. Трудовая деятельность утратила обязательный характер, который она имела в плановой экономике, исключительное право распоряжаться своими способностями к труду было признано за самими работниками. Признание контрактной природы трудовых отношений потребовало углубленной разработки законодательства об индивидуальных и коллективных договорах и усиления роли судебной системы в контроле их исполнением. Искусственные барьеры на пути перемещения рабочей силы (такие как институт прописки и т. п.) были ликвидированы или значительно ослаблены. Широкое распространение получили самозанятость и вторичная занятость. Предприятия получили свободу в определении численности и состава занятого персонала, а также в установлении уровня и степени дифференциации заработной платы. Ужесточение бюджетных ограничений, ставшее следствием рыночных реформ, ослабило стимулы к накоплению излишков рабочей силы. Произошел отход от принципа гарантированной занятости, была признана неизбежность существования такого экономического явления как безработица. Как следствие, возникла и начала функционировать система страхования по безработице (была создана Федеральная служба занятости, учрежден Фонд занятости, определен порядок отчисления страховых взносов и т. д.).

На эволюцию российского рынка труда не мог не наложить серьезного отпечатка трансформационный кризис, в условиях которого она протекала. С одной стороны, России, как и странам ЦВЕ, не удалось избежать резкого сжатия совокупного спроса, последовавшего за либерализацией цен и сокращением государственного субсидирования предприятий, что имело крайне негативные последствия с точки зрения спроса на труд и общего уровня занятости. С другой стороны, под влиянием таких факторов как разрыв устоявшихся хозяйственных связей, новая структура относительных цен на товары и факторы производства, резкое обострение конкуренции и т. п. она столкнулась с необходимостью крупномасштабного перераспределения ресурсов, включая рабочую силу.

Целью данной курсовой работы автор ставит– показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях. С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части на теоретические вопросы формирования рынка труда, во второй – проблемы регулирования его деятельности, а в третьей – практический аспект функционирования рынка труда в современных российских условиях.

# 1. Сущность рынка труда, его типология и структура.

## Определение рынка труда.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Сейчас **рынок труда** представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Другими словами, **рынок труда –** это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Просто говоря, на рынке труда существуют три основных агента предприниматели, профсоюзы и государство. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

## 1.2. Типология и структура рынка труда.

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы Схема, приведенная в приложении, отражает составные части рынка труда: они обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части.

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда.*

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости, направленная на максимизацию занятости, стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда*, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок *труда отдельных профессий*. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

* высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.
* работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.
* работники, занятые физическим трудом., преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.
* работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.
* контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

* через миграцию труда и капитала;
* путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

Таким образом рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

Разумеется рынок труда имеет свою специфику, особенности:

1. Специфика товара (будет рассмотрена ниже).
2. Спрос на труд является производным от спроса на товары.
3. Рынок труда несовершенен по степени симметрии информации, работники пытаются завысить рентную ставку (их самооценка).

## 1.3 Рынок труда и заработная плата.

Заработная плата определяется и в широком, и в узком смысле этого слова, что связано с неоднозначной трактовкой понятия «труд». В широком смысле заработная плата – это оплата труда работников самых различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование (врачи, юристы, преподаватели), или работники сферы услуг. При таком подходе к определению заработной платы в нее включаются и доходы в виде гонораров, премий и иных вознаграждений.

В узком смысле понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Это позволяет отделить общий доход от заработной платы.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течение определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги.

WP=WH/P

Wр- реальная з/п

Wн - номинальная з/п.

P - уровень цен на товары.

Цены на факторы производства, в том числе на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями.

**Спрос на труд** находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. (см.. рис1)

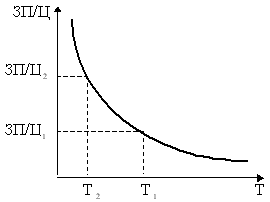


Рис.1

Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат – величины реальной заработной платы (3П/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1 соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)).

**Предложение труда** также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (см. рис.2).

При увеличении заработной платы каждый момент отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый момент свободного времени является для работника упущенной выгодой, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой.

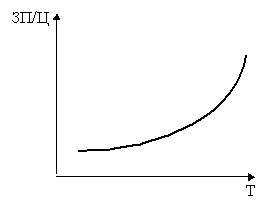


Рис.2

В короткосрочном периоде имеет место *эффект масштаба*. Это когда увеличение заработной платы увеличивает издержки производства, в результате уменьшается объем производимой продукции, следовательно уменьшается спрос на труд.

Помимо эффекта масштаба, при увеличении заработной платы падает цена на капитал, что ведет к увеличению спроса на капитал и снижению спроса на труд. Этот процесс называется *эффектом замещения*

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия *эффекта дохода* (противоположного эффекту замещения). Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть, из которых ему к тому же просто необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которое в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы. Данная зависимость предложения рабочей силы от уровня заработной платы в форме проявления в определенный момент эффекта дохода характеризует индивидуальное предложение труда отдельных лиц или групп лиц. Для экономики в целом функция совокупного предложения труда всегда будет возрастающей из-за циркуляции рабочей силы.

Особую важность представляет исследование взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения для достижении рыночного равновесия.. (см. рис. 3)

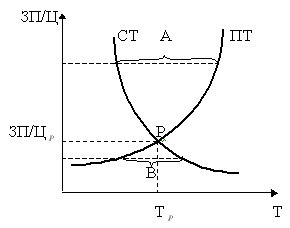


Рис.3

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

В случае снижения уровня заработной платы по сравнению с ее равновесным уровнем, спрос на рынке труда будет превышать предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места из-за нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости. Но размер заработной платы зависит не только от колебаний спроса на труд и предложения труда, но и от качества труда, квалификации и профессионализма работников. Различные виды работ могут быть в разной мере привлекательными для человека, требовать разных затрат на профессиональное образование, поэтому заработная плата должна стимулировать, например, выполнение менее престижных видов работ или компенсировать материальные затраты на образование. Такая дифференциация в заработной плате называется «уравнивающими различиями».

# 2.Формирование рынка труда в России

## 2.1 Роль и место государственных служб занятости на современном рынке труда в России

В настоящее время задачи посредничества в подыскании места работы решают государственные центры (службы) занятости и негосударственные формирования. Эти службы имеют свои функции и технологию работы, предлагают свой комплекс услуг.

На рынке труда многих стран государственная служба занятости занимает особое монопольное положение, которое имеет две разновидности. Первая заключается в том, что служба централизует все операции по найму. Вторая разновидность означает менее жесткий вариант. В РФ государственная служба занятости занимает монопольное место на рынке труда и в то же время не подходит под каноны ни первой, ни второй разновидности этой монополии.

Противостояние государственных и частных агентств по найму обусловлено прежде всего несовершенством законодательства, согласно которому практика частного найма во многих странах запрещена. В ряде стран (США, Канада, Италия) деятельность частных агентств легитимна. Отношения между государственными и частными органами по трудоустройству традиционно строятся на трех принципах: контроле, конкуренции и сотрудничестве.

Государственная служба занятости занимает монопольное место в качестве посреднической структуры на рынке труда России, за исключением г. Москвы и ряда крупных городов, где функционируют альтернативные службы занятости, частные агентства по временному и постоянному найму.

Мировой опыт говорит о том, что через государственные органы занятости находит работу лишь 1/3 ищущих работу. Большинство людей, прежде чем обратиться в государственную службу занятости, проходят через сито частных агентств, альтернативных служб занятости, специальных посреднических контор. Поскольку подобного спектра организаций на российском рынке труда еще нет, процент обратившихся в государственные органы настораживает. В настоящее время можно выделить по крайней мере следующие причины нежелания людей, потерявших работу, обращаться в ЦЗН.

психологическое неприятие безработицы и самих безработных, это в равной степени относится как к тем, кто потерял работу и пытается трудоустроиться самостоятельно, так и к тем, кто нанимает рабочую силу через центр занятости;

население плохо информировано о расположении данных служб, об их предназначении и деятельности;

возможности трудоустройства центра занятости ограничены, т. к. подавляющее большинство руководителей предприятий не прибегают к услугам ЦЗН при поиске и найме рабочей силы;

Говоря о финансовой стороне вопроса можно отметить следующие причины: предполагается, что предприятия, высвобождающие работников, должны информировать их о необходимости регистрации в ЦЗН. Однако у предприятий нет ни стимулов, ни обязанностей выполнять эту функцию. Более того, предприятия, сокращающие занятых, скорее всего находятся в трудном материальном положении и для них выгоднее не информировать работников, поскольку в таком случае они не будут выплачивать им пособие за третий месяц; Закон о занятости включает положение о том, что граждане России, получающие выходное пособие от предприятий, не могут претендовать на пособие по безработице. Это означает, что многие из числа потерявших работу и получивших выходное пособие не видят смысла обращаться в ЦЗН. Из опроса клиентов службы занятости выяснилось, что среди других, наиболее часто встречающихся причин нежелания обращаться в ЦЗН, назывались такие как "через государственные СЗ можно трудоустроиться лишь в государственном секторе", "в СЗ обращаются только уволенные за нарушение трудовой дисциплины".

Как бы ни были субъективны оценки людей, неоспоримым является то, что большинство не имеющих работы не пользуется услугами органов службы занятости. Эта субъективная информация ценна и ее изучение позволит оказывать влияние на мотивационный механизм человека, желающего трудоустроиться

## 2.2. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России.

«Чем меньше государство занимается экономикой, тем лучше для экономики» - так говорил Адам Смит. Согласно его трактовке, рыночная система способна к саморегулированию, в основе которого лежит «невидимая рука» – личный интерес, связанный со стремлением к прибыли.

Но в работах Дж.М. Кейнса эта теория подверглась критике и значительной модификации. Он оспаривал факт существования в условиях совершенной конкуренции применительно к рынку труда внутренних механизмов приспособления, приводящих к его равновесию в условиях полной занятости. Кейнс, выступая за активное вмешательство государства в трудовые отношения, считал, что только жесткая негибкая заработная плата обеспечивает состояние равновесия национального дохода. Хотя при этом и сохраняется вынужденная безработица, объясняемая недостаточностью совокупного спроса на труд, но ликвидируется нестабильность, присущая системе совершенной конкуренции.

Применительно к сегодняшним российским условиям политика государства на рынке труда не должна замыкаться на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

В долгосрочном плане при реализации экономической стратегии Россия может столкнуться с рядом объективных ограничений и проблем. Некоторые из них обусловлены демографическими процессами, в частности, старением населения. Начавшееся в начале 90-х годов сокращение общей численности населения продолжится. В то же время до 2005-2006 гг. продолжится рост численности населения в трудоспособном возрасте, что усилит давление на рынок труда, обостряя проблему безработицы, при том, что экономика не будет испытывать нехватки трудовых ресурсов. Вместе с тем появление кадров нового поколения, менталитет и образование которых уже ориентированы на рыночные условия, обострит конкуренцию на рынке труда, что положительно скажется на качестве трудовых ресурсов, занятых в производстве. Это особенно важно с учетом миграционного оттока квалифицированных кадров.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решатся обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости.

Преодолением негативных тенденций в экономике можно существенно содействовать улучшению демографической ситуации, повышению рождаемости. Если же скорейшие меры по нормализации экономического роста не будут приняты, возникнет угроза не только социальной стабильности, но и самому существованию России как государства.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:

* появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;
* привлечение внутренних и иностранных инвестиций;
* обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Таким образом, необходима реформа трудовых отношений, призванная ликвидировать разрыв между реалиями рынка труда и иллюзиями сохраняющегося и поныне трудового законодательства как яркого проявления виртуальности нашего “социального государства”. Цель реформирования этой сферы – повысить гибкость рынка труда и мобильность рабочей силы, одновременно обеспечив реальную защиту прав наемных работников и расширение свободы маневра для работодателей и сократив латентные процессы на рынке труда. Для этого целесообразно провести следующие меры:

* повысить роль индивидуальных трудовых договоров (законодательно и на практике), упростить процедуры их расторжения по инициативе работодателя при условии необходимой защиты прав и интересов работника;
* на уровне предприятий и организаций изменить содержание и роль коллективных трудовых соглашений с участием профсоюзов;
* реформа трудовых отношений должна проводиться поэтапно с учетом радикального характера и многообразия требующихся изменений в трудовом законодательстве;
* принять более реалистичные процедуры массовых увольнений.

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства, и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

## 2.3. Правовое регулирование рынка труда.

Изменение экономической ситуации в РФ, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством функции основного работодателя, признание многообразия форм собственности – всё это потребовало изменения действующего законодательства о труде. В России правовой каркас рынка труда, где основным регулятором выступал бы конкурентный механизм, а не прямой административный контроль, сформировался в поздние перестроечные и первые пореформенные годы, когда была принята серия основополагающих законодательных актов (таких как Закон о занятости (1991), Закон о коллективных договорах (1992) и др.) и внесен ряд принципиальных изменений в Кодекс законов о труде, которые установили новые "правила игры" в трудовых отношениях. Определенные новации в трудовом законодательстве уже были закреплены федеральными законами о порядке разрешения коллективных трудовых споров и о внесении изменений и дополнений в КЗоТ от 23.11.1995г. Однако это не снимает вопроса о том, что необходимо всеобъемлющее реформирование всего законодательства о труде. Оно должно быть глубоко продуманным, опирающимся на положения Конституции РФ, отечественный опыт в данном вопросе и максимально учитывать реалии сегодняшней экономической ситуации.

Условия трудовых отношений, возникающих в процессе производства, отражаются на всех сторонах жизни конкретного человека и предполагают особый характер регулирования, вытекающий из приоритета человеческой личности. Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о равной защите прав на трудовую (в рамках трудового договора) и предпринимательскую деятельность. Соответственно, трудовое законодательство должно предусматривать равноправие, взаимный учет прав и интересов сторон трудового договора. Однако, будучи в юридически равном положении с работодателем, работник фактически является более слабой стороной трудовых отношений, во многом зависит от работодателя, что дает ему возможность навязывать работнику свою волю. Реально противостоять этому работники могут, лишь объединившись в профсоюз. Однако и он сам по себе не может обеспечить принцип равноправия, поэтому решающую роль здесь играет государственное законодательное регулирование, содержащее механизмы защиты прав сторон трудового договора при реальном их исполнении.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Такое изучение крайне полезно, т.к. сущность взаимоотношений наемных работников и работодателей в принципе везде одинакова. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.

Скорее всего для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения, поскольку слабость частных предпринимательских структур в правовом плане не позволяет передать регулирование большинства вопросов, связанных с трудовыми отношениями, на уровень фирмы. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактически гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие работодателей и профсоюзов в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон.

С учетом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующие:

* признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны – работника;
* учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;
* гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;
* учет особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;
* установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

В заключение следует отметить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона не достаточно, чтобы заметно повлиять на общественное сознание. Хороший закон может просто не применяться, и не действовать эффективно (в современных условиях массовые нарушения прав работников связаны часто не с отсутствием законодательных актов, а с простым неисполнением закона). Условия реального исполнения законов о труде, их действенности требуют особого рассмотрения, однако в целом необходимо отметить, что гарантированные государством права работников должны защищаться прежде всего путем обеспечения для гражданина доступа к подлинному правосудию без многомесячных и унизительных ожиданий.

## 2.4. Деятельность профсоюзов.

Профессиональный союз (сокращенно профсоюз) представляет собой массовую общественную организацию, которая объединяет на добровольных началах рабочих и служащих по профессиональному признаку. Они обладают широкими полномочиями: осуществляют контроль за исполнением трудового законодательства, за состоянием техники безопасности на предприятиях, заключают с администрацией предприятия коллективные договоры, разрешают трудовые споры.

Но основная задача деятельности профсоюза – повышение заработной платы. В связи с этим видный американский экономист П. Самуэльсон выделяет 3 основных метода, которыми пользуются профсоюзы для достижения этой цели.

1. Профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальном рабочем дне, увеличением срока учёбы при подготовке к той или иной профессии.
2. Профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя установлению ее выше точки равновесия.
3. Профсоюзы могут вызвать сдвиг вверх по кривой спроса на труд. При этом могут использоваться любые средства, повышающие спрос на труд, например, содействие установлению высоких протекционистских таможенных тарифов. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны, в результате чего увеличится количество используемого труда и возрастет заработная плата.

В некоторых случаях профсоюз и работодатель могут прийти к такому соглашению, в котором реальная заработная плата возрастает в обмен на согласие профсоюза вносить определенные изменения в производственный процесс, которые могут привести к увеличению производительности труда.

Существует 2 типа контрактов, заключающиеся между руководствами предприятий и профсоюзами:

* Контракт на оплату.
* Контракт на количество.

Рассмотрим их на микроуровне, чтобы легче понять их сущность.

При подписании контракта на оплату профсоюз, как правило, требует повышения з/п, в результате з/п будет выше равновесной и предложение на рынке труда выше спроса на труд, значит часть работников окажется не востребованной.

При подписании контракта на количество (нанятых) профсоюз, обычно, для повышения ставки оплаты труда требует установить количество нанятых меньше равновесного уровня. Таким образом з/п также искусственно повышается, но также часть работников остается за бортом. Теперь они уже должны предъявлять претензии профсоюзу, а не предприятию.

В посткоммунистический период монолитность профсоюзов, универсальность форм их организации и содержания деятельности исчезли. Однако до сих пор большинство профсоюзов являются частью системы менеджмента, выполняющей жизненно важные для работников социальные функции. Но как показал предыдущий пример, чрезмерное вмешательство в рыночные отношения и нарушение механизмов саморегулирования, иногда, могут навредить.

# 3. Перспективы развития рынка труда

Успех проводимых в России реформ во многом зависит от степени институционализации легальной экономики в целом и отдельных рынков в частности. Конечно, следует учитывать, что в процессе институционализации могут формироваться не только эффективные институты. Например, институционализируются, наряду с легальными, и теневые рынки, и такие процессы, которые никак нельзя признать способствующими повышению эффективности экономики.

Создание рыночных институтов не тождественно процессу формирования рынков. Но в то же время успешное функционирование рынков, как основных механизмов экономической координации, является целью инженерии институтов. В современной экономической литературе по институционализму и экономике организаций различие между институтами и рынками сводится к тому, что рынки определяются как механизмы по передаче прав собственности, а институты – как правила и нормы, определяющие этот и др. механизмы поведения людей.

Процесс институционализации рынков труда в переходной экономике протекает сложно и противоречиво, сопровождаясь эрозией уже созданных институтов или их неэффективным функционированием (например, городских, молодежных и др. бирж труда). Особая роль при формировании институтов рынка труда принадлежит формальным институтам, среди которых важнейшее значение имеют институты и нормы трудового законодательства. Принятие нового Трудового Кодекса в 2002 году должно способствовать изменению направления развития вектора конструктивных тенденций на современном отечественном рынке труда.

Ситуацию на российском рынке труда можно охарактеризовать как неравновесную (асимметричную), причем, природа неравновесия имеет особенности, которые часто не анализируются в рамках традиционного неоклассического макро- и микроэкономического анализа. Неравновесие на рынках в переходной экономике является институциональным, проявляясь в отсутствии институтов, которые могли бы обеспечить условия для возникновения эффективных равновесий.

На мой взгляд, выделяются следующие особенности неравновесия на рынке труда:

1) Сложившаяся ситуация является следствием переходных и трансформационных процессов в экономике в целом. Своеобразие приспособления рынка труда к сложившимся новым экономическим условиям и институтам заключается в том, что оно происходит не столько за счет сокращения численности занятых, сколько гибкости в оплате труда, а также в его продолжительности и эффективности. Конкретными проявлениями такой специфической гибкости являются низкий уровень заработной платы, высокий уровень ее дифференциации, систематические задержки в ее выплате, широкое распространение административных отпусков и переводов в режим неполного рабочего времени, развитие вторичной занятости, высокая текучесть кадров. Перечисленные факторы обусловливают сохранение трудоизбыточной (придерживаемой) занятости на значительной части российских предприятий.

2) Особенностью неравновесия современного российского рынка труда является существование увеличивающегося разрыва между официально регистрируемым количеством безработных и их общей численностью, которая не соответствует уровню падения производства. За последние годы наблюдается устойчивая тенденция уменьшения доли официально регистрируемых безработных в их общей численности. Так в июне 2000 года доля официально зарегистрированных безработных в их общем количестве составляла 22%, а в июне 2001 года - 15%. Одним из объяснений подобного феномена может служить прогрессирующий уход в "тень" легальной составляющей рынка труда. Значительный разрыв между регистрируемой безработицей и фактической можно объяснить тем, что безработный часто стоит перед выбором - иметь легальную занятость, но с крайне низкими доходами или иметь более высокие доходы, но лишиться всех социальных гарантий, перейдя в теневой сектор.

Таким образом, рынок труда в зависимости от институциональных факторов, представляется сложным структурированным образованием, состоящим из нескольких рынков и квазирынков, в зависимости от вида которого работники реагируют на разные стимулы при поиске работы. Поэтому каждый работник вынужден делать выбор между теневым рынком труда и легальным с невысокой заработной платой и минимальными социальными гарантиями. Именно, выбор работника из этих критериев, наиболее выгодных для себя, и будет в дальнейшем показывать, направление развития современного рынка труда в будующем.

3) Отклонение цены на рынке труда от совершенно равновесной можно также объяснить специфической монополизацией, которая является "наследием" плановой экономики, а также обусловлена слабостью и неразвитостью институциональной структуры.

Важнейшим институтом рынка труда является институт профсоюзов. В плановой экономике профсоюзы не являлись свободными ассоциациями трудящихся, а были встроены в общую систему государственного управления.

В России кризис системы государственных профсоюзов обозначился еще в дореформенный период, когда начали создаваться независимые профсоюзы, и широкий размах приняло забастовочное движение. В ходе последующих реформ российский рынок труда приобрел все важнейшие атрибуты, присущие современной системе трудовых отношений: независимые от государства объединения трудящихся; право на проведение забастовок; свобода заключения коллективных договоров; механизм трехсторонних соглашений с участием профсоюзов, работодателей и государства. Эти изменения были закреплены в законе "О коллективных договорах и соглашениях", положениях Правительства РФ "О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений", "О порядке подготовки и заключения генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений".

Необходимо учитывать тот исторический факт, что объединения работников способствовали институциональным изменениям, в результате которых получили распространения капиталоемкие производства и, следовательно, неизбежные технологические и организационные нововведения. Это согласуется с историческими фактами эпохи промышленной революции: организация больших групп наемных работников навязывала корпорациям постоянную заботу о развитии капиталоемких способов производства и о минимизации использования труда. Объединения занятых работников в профсоюзы - это единственная возможность повысить эффективность рынка труда в условиях монопсонии или олигопсонии.

В нашей стране профсоюзы еще не достаточно сильны и, скорее всего в ближайшем будущем они все еще не будут оказывать достаточного влияния, а следовательно развитие эффективности рынка труда в России в данном направлении наблюдаться не будет.

Приватизация и остро вставшая перед российскими предприятиями необходимость ориентироваться на рыночный спрос неизбежно должны были отразиться на структуре производства товаров и услуг и, следовательно, на структуре и величине занятости. Как ни парадоксально, ни того, ни другого (по крайней мере, в ожидавшихся) масштабах не произошло.

При планировании реформ особый акцент делался на изменение структуры прав собственности в стране. Но результаты этого процесса неоднозначны и, по оценкам большинства экономистов, неудовлетворительны из-за слабой развитости институциональных механизмов, которые способствуют эффективному перераспределению и контролю за собственностью, сокращению агентских цепей.

Индивидуализация собственности предполагает создание более конкурентных условий для перелива ресурсов в перспективные отрасли промышленности. Таким образом, приватизация, создающая множество частных собственников, является одной из предпосылок реструктуризации промышленности. Реформирование трудовых отношений в постсоветском обществе основывается на совершенно иных подходах, требующих собственных, кардинально отличающихся институциональных механизмов. Индивидуализация рынка труда (а новый Трудовой Кодекс, фактически, способствует этому), расширяющаяся в России, ставит наемных работников в положение, противостоящее односторонней монопсонии, что снижает Парето-эффективность распределения трудовых ресурсов. Ситуации с односторонне доминирующими группами работодателей можно противопоставить коллективное взаимодействие заинтересованных групп работников. В России подобное взаимодействие групп в будущем развития рынка труда должно привести к формированию законодательной системы, генерирующей эффективные формальные институты.

Для того чтобы профсоюзы, как объединения по защите прав наемных работников, стали значимым социально-экономическим институтом на рынке труда, необходимо, чтобы солидарное поведение в представлении рабочих обладало альтернативными преимуществами над другими вариантами поведения, в частности, индивидуалистическими.

Не все меры государственной политики развитых стран на рынке труда могут быть применены в условиях российской экономики. Политика государства в нашей экономике должна быть в первую очередь направлена на создание условий для становления институтов и, следовательно, институциональной структуры.

Институционализация рынка труда в экономике страны является частью более широкой проблемы, которая до сих пор, по мнению многих экономистов и других представителей общественных наук (социологов и политологов), не имеет однозначного решения, - проблемы институциональных изменений.

Институционализация (или формирование стабильной институциональной структуры экономики) представляет собой закрепление вновь приобретенных или импортированных неформальных и формальных правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций (которые могут принимать как легальную, так и нелегальную, теневую форму), обеспечивающих систему экзогенных ограничений для хозяйствующих субъектов.

Переходная экономика характеризуется разрушением старых институтов (деинституционализация) и формированием новых (институционализация). Деинституционализация рынка труда, по нашему мнению, представляет собой процесс формирования неэффективных локальных институциональных структур, характеризующихся неустойчивостью и высокой монопсонизацией.

На практике закрепляются институты, которые при значительном увеличении числа индивидов, следующих определенными ими правилами и ограничениями, дают возрастающую предельную отдачу для всей группы, в рамках которой применяется данный институт. Отдача от функционирования института представляет собой отношение между количеством блага, которое дает институт индивиду, и издержками по его обеспечению. Для возникновения возрастающей отдачи института группа, исходя из традиционной теории групп, должна быть достаточно большой. Действия в рамках таких институтов будут привлекательными для большинства индивидов в группе, поэтому для выполнения правил и ограничений, предписываемых институтом нет необходимости для насилия или какого-либо другого принуждения. Здесь выбор индивиды делают сами. Примером может служить возрастающая предельная отдача от институтов, закрепляющих правила солидарного поведения на рынках монопсонии.

Хотя для узкого круга лиц предельная отдача оставаться положительной, при увеличении круга лиц, входящих в сферу действия этого института, предельная отдача снижается. Примером такого института в современной России является социальное страхование, в частности, выплаты на лечение и отдых. В 2000 году 80% таких выплат были предоставлены 20% домохозяйств, имеющих наивысшие доходы.

Институты с убывающей предельной отдачей способствуют атомизации общества. На российском рынке труда это проявляется в возрождении семейственности на престижных и высокооплачиваемых рабочих местах, связанных с государственным управлением и осуществлением властных полномочий. Семья, как узкая группа, отражает господство институтов, присущих традиционному обществу, в том случае, если такие институты не дополняются правилами, необходимыми для существования расширенного порядка. Необходимость использования принципа солидарного поведения относительно больших групп возникает на определенном этапе институционализации капиталистического общества. Этот этап характеризуется процессом трансформации рынков, на которых выступают индивидуализированные агенты, в рынки, базирующиеся преимущественно на одностороннем или двустороннем взаимодействии организованных групп. Необходимость коллективизации (т.е. объединения в группы большинства экономических субъектов) кроется в процессах прогрессирующей неконкурентности отдельных рынков, которая становится значимой вначале XXI века.

Существуют две основные гипотезы, объясняющие процесс формирования социальных движений, таких как профсоюзы. Согласно первой (о непрерывности социального движения) нормы поведения, ложащиеся в основу какого либо социального движения и его идеология определяются традициями, существовавшими в обществе еще до начала модернизации. Вторая (о социальной мобилизации) отводит традициям минимальную роль, уделяя основное внимание рациональным действиям индивидов.

Для России не характерна модель формирования социальных движений (включая профсоюзные) на основе преемственности традиций по преимуществу из-за характера традиций, которые исторически сложились в стране. Согласно социологическим исследованиям в России не существуют традиции солидарного поведения и построения общественных отношений на основе взаимности. Доминирующей формой российской социальной организации являлась семья. В советский период также преобладала тенденция к организации жизни вокруг семьи и связанных с нею ценностей, несмотря на официально декларируемые идеалы коллективизма и интернационализма.

Создание социальных движений в России возможно на основе социальной мобилизации. Социальная мобилизация представляет собой процесс объединения ресурсов, которыми располагают индивиды и направления их на достижение совместных целей и защиту групповых интересов. В сложившихся экономических и политических условиях подобная мобилизация представляет собой процесс создания институтов, которые по отношению к включенным в сферу их действия индивидам, являются коллективными благами. Создание таких институтов не может происходить только спонтанно и на основе создания только неформальных институтов. Поэтому необходима разработка государственной политики, основывающейся на формальных институтах (прежде всего правовых), направленной на институционализацию и солидаризацию общества. Такая политика относительно рынка труда должна способствовать повышению эффективности рыночных механизмов, функционирующих в специфичных условиях переходной экономики.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении как вывод хочу сказать, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Что касается, степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный «теневой» сектор. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

# Список литературы

1. С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. Экономика. М.: Дело, 1999г.
2. Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992г;
3. Е.М. Майбурд. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. М., 1996г.
4. Основы экономической теории. под ред проф. А.К. Шуркалина Москва 1998г
5. Гавриленков Е. Российская экономика: перспектива макроэкономической политики // Вопросы экономики, 2000, №4, с.21-35.
6. Заславский И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. // Вопросы экономики, 1996, №2, с.76-91.
7. Д.Львов. Экономика России свободная от стереотипов монетаризма. // Вопросы экономики, 2000, №2, с.90-106
8. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. // Экономист, 1996, №8, с. 62-70.
9. Микульский К. Формирование новой модели занятости. // Экономист, 1997, №3, с.47-52.
10. Чернина Н. О новой модели занятости. // Российский экономический журнал, 1996, №11-12, с.50-59.
11. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики, 1997, №2, с.102-113.
12. Хоткина З. Женская безработица и неформальная занятость в России. // Вопросы экономики, 2000, №3, с.85-93.
13. Л. Бондаренко. Состояние социально-трудовой сферы села. // Вопросы экономики, 2000, №6, с.67-75.
14. Четвертина Т., Лакунина Л., Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики, 1998, №2 с. 122-126.
15. Российский статистический ежегодник. М., Госкомстат, 1998, с.16, 47, 173, 216, 238.
16. [www.libertarium.ru](http://www.libertarium.ru)
17. [www.gks.ru](http://www.gks.ru)